



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

**특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과
학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계**

Employment Guidance Competencies and Their Relationships to School
Environment Variables, Teacher Efficacy, and Job Commitment of
Employment Guidance Teachers in Specialized Vocational High Schools

2015년 8월

서울대학교 대학원

농산업교육과

김 인 곤

국 문 초 록

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계

교육학 박사학위 논문
서울대학교 대학원, 2015년
김 인 곤

이 연구의 목적은 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명하는 데 있었다. 구체적인 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준을 구명한다. 둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명한다. 셋째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 구명한다. 넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 구명한다.

연구의 모집단은 전국의 특성화고등학교 취업지도 담당교사 전체였으며, 특성화고등학교 학교정보공시자료(2014)를 활용하여 학교교육계획서에 명시된 취업지도 담당교사 1,398명이었다. 표집은 소재지와 학교계열을 고려하여 학교별 평균 3명씩, 총 207개 학교를 무선표집하였다.

조사 도구는 취업지도능력 측정도구, 학교장 변혁적 리더십 측정도구, 컨설팅장학 측정도구, 학습공동체 참여 측정도구, 학교-지역사회파트너십 측정도구, 교사효능감 측정도구, 직무몰입 측정도구와 일반적 특성 조사문항으로 구성된 설문지가 활용되었다. 취업지도능력 측정도구는 선행연구 고찰을 통해 취업지도 직무영역에 따른 취업지도 계획, 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리 수행

에 대한 문항으로 개발하였다. 개발된 취업지도능력 측정도구의 내적일치도 계수는 0.841~0.921로 양호하였다. 이 밖에 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감, 직무몰입 등의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였다. 그리고 예비조사와 본 조사를 통하여 측정도구의 신뢰도와 타당도를 확보하였다.

자료 수집은 2015년 5월 20일부터 5월 27일까지 표집된 교사를 대상으로 우편, 방문 및 e-mail 조사를 통해 이루어졌고, 무선표집으로 선정된 207개교에 평균 3부씩 총 621부를 배포하여 총 513부(회수율 82.6%)가 회수되었다. 이 중에서 불성실 응답, 중복응답, 미응답 등을 제외한 총 436명의 자료를 최종 분석에 활용되었다. 자료 분석은 SPSS for Windows 20.0을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계와 t검증 및 ANOVA 등 추리통계, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의 수준은 0.05로 설정하여 처리하였으며, 경우에 따라 0.01수준에서도 유의도를 판단하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준은 5점으로 환산한 평균 3.36 수준이었으며, 직무영역별로는 취업지도 계획 3.67, 사후관리 3.52, 취업능력 확인 및 향상지원 3.44, 취업매칭 3.34, 취업처 발굴 및 관리 2.85의 순으로 나타났다. 취업지도능력 수준 차이는 일반적 특성 중 성별, 직급, 교직경력, 설립유형에 따라 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 남교사가 여교사보다, 부장교사가 교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 취업지도능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 과 학교장 변혁적 리더십($\beta=0.203$), 컨설팅장학($\beta=0.231$), 학습공동체 참여($\beta=0.359$), 학교-지역사회파트너십($\beta=0.184$), 교사효능감($\beta=0.161$) 및 직무몰입($\beta=0.425$)은 정적관계를 갖는 것으로 나타났다. 셋째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 과 학습공동체 참여($\beta_3=0.308$)의 관계에 대한 교사효능감($\beta_4=0.592$)은 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 반면, 취업지도 담당교사의 취업지도능력 과 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지 않았다. 넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 과 학교장 변혁적 리더십($\beta_3=0.198$), 컨설팅장학($\beta_3=0.198$), 학습공동체 참여($\beta_3=0.327$), 학교-지역사회파트너십($\beta_3=0.160$), 교사효능감($\beta_3=0.105$)의 관계에 대한 직무몰입($\beta_4=0.488$)은 모두 매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

이 연구의 결과에 따른 결론은 다음과 같다. 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 평균적으로 잘하지 않고 그렇다고 못하지도 않은 보통 수준이다. 직무영역별로 취업지도 계획 능력수준이 가장 높은 반면, 취업처 발굴 및 관리 수준이 가장 낮다. 그리고 남교사가 여교사보다, 부장교사가 교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 사립학교 교사가 공립학교 교사 집단보다 각각 통계적으로 유의미하게 높다. 둘째, 취업지도 담당 교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감 및 직무몰입 간에는 모두 정적인 상관관계가 있다. 셋째, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지만, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십 및 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지 않는다. 넷째, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인 및 교사효능감과의 관계에 대한 직무몰입은 모두 매개효과를 가지고 있다.

이 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위해 다음과 같은 사항이 제언되었다. 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 신장을 위해 직무영역에 따른 취업지도 계획, 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리능력에 관한 전반적인 연수가 요구된다. 특히, 가장 낮은 취업처 발굴 및 관리 능력에 역점을 둘 필요가 있다. 둘째, 취업처 발굴이나 학부모 상담 등과 같은 직무수행능력은 교사 개인의 능력 부족에 기인한다기 보다는 환경적 여건이 미흡한 것으로 이해할 수 있어 산학관 협력적 체제 구축, 학교장의 지원 등 교사의 직무수행능력 개선을 위한 여건 마련이 요구된다. 셋째, 취업지도능력 구성요인의 특성을 파악하여 이에 적합한 학교환경과 교사효능감 및 직무몰입을 높이는 방안이 요구된다. 넷째, 교사 스스로 수행 정도를 평가한 취업지도능력 수준에 대한 측정방법 이외 학교장 평가, 동료평가 등 다양한 측정 방법이 요구된다. 다섯째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력에 대한 교육요구를 구명하는 후속연구가 필요하다.

주요어 : 취업지도능력, 학교환경변인, 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감, 직무몰입, 취업지도 담당교사

학 번 : 2009-30284

목 차

국문초록

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	3
3. 연구 문제	4
4. 용어의 정의	5
5. 연구의 제한	8
II. 이론적 배경	9
1. 특성화고등학교와 취업지도 담당교사	9
2. 취업지도능력의 개념 및 관련 선행연구	18
3. 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계	41
III. 연구 방법	68
1. 연구 모형	68
2. 연구 대상	69
3. 조사 도구	70
4. 자료 수집	89
5. 자료 분석	90

IV. 연구 결과 및 논의	92
1. 응답자의 일반적 특성과 연구변인의 기초통계치	92
2. 취업지도능력 수준과 차이 분석	95
3. 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계	105
4. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과	112
5. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과	116
6. 연구결과에 대한 논의	121
V. 요약, 결론 및 제언	128
1. 요약	128
2. 결론	130
3. 제언	132
참 고 문 헌	134
부 록	150
Abstract	177

표 목 차

<표 II-1> 특성화고등학교 졸업자의 진학 및 취업률 변화	15
<표 II-2> 특성화고등학교 학교별 취업지도 관련 부서 실태	18
<표 II-3> 취업지도 개념 정의 종합	19
<표 II-4> 취업지도와 관련된 유사 개념 종합	21
<표 II-5> Wynne(2006)의 취업지도 직무영역과 과업	24
<표 II-6> Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 취업지도 직무영역과 과업	26
<표 II-7> 취업지도 직무영역	29
<표 II-8> 취업지도 직무영역에 따른 과업	31
<표 II-9> 전문교과 교사의 취업지도 관련 능력	34
<표 II-10> 특성화고등학교 취업지원관의 취업지도 관련 능력	35
<표 II-11> EU국가가 제시한 VET 교사의 취업지도 관련 능력	37
<표 II-12> 선행연구에 따른 취업지도능력 종합	39
<표 II-13> 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계 종합 ..	67
<표 III-1> 연구 표본 대상	70
<표 III-2> 조사 도구 구성	71
<표 III-3> 취업지도 담당교사의 취업지도능력에 대한 정의	75
<표 III-4> 취업지도능력 측정도구 탐색적 요인분석 결과	78

<표 III-5> 취업지도능력 측정도구의 확인적 요인분석 결과	79
<표 III-6> 학교장 변혁적 리더십 측정도구 확인적 요인분석 결과	81
<표 III-7> 컨설팅장학 측정도구 확인적 요인분석 결과	83
<표 III-8> 학습공동체 참여 측정도구 확인적 요인분석 결과	84
<표 III-9> 학교-지역사회파트너십 측정도구 확인적 요인분석 결과	86
<표 III-10> 교사효능감 측정도구 확인적 요인분석 결과	87
<표 III-11> 직무몰입 측정도구 확인적 요인분석 결과	89
<표 III-12> 자료 수집 결과	90
<표 III-13> 통계 분석 방법	91
<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성	92
<표 IV-2> 학교환경변인의 기초 통계치	94
<표 IV-3> 교사효능감의 기초 통계치	94
<표 IV-4> 직무몰입의 기초 통계치	95
<표 IV-5> 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준의 기초 통계치	96
<표 IV-6> 성별에 따른 취업지도능력 차이 분석	98
<표 IV-7> 직급에 따른 취업지도능력 차이 분석	99
<표 IV-8> 학력에 따른 취업지도능력 차이 분석	100
<표 IV-9> 교직경력에 따른 취업지도능력 차이 분석	101
<표 IV-10> 학교규모에 따른 취업지도능력 차이 분석	102

<표 IV-11> 학교소재지에 따른 취업지도능력 차이 분석	103
<표 IV-12> 학교 설립 유형에 따른 취업지도능력 차이 분석	104
<표 IV-13> 취업지도능력에 대한 학교장 변혁적 리더십의 회귀분석 결과	105
<표 IV-14> 취업지도능력에 대한 컨설팅장학의 회귀분석 결과	106
<표 IV-15> 취업지도능력에 대한 학습공동체 참여의 회귀분석 결과	107
<표 IV-16> 취업지도능력에 대한 학교-지역사회파트너십의 회귀분석 결과	108
<표 IV-17> 취업지도능력에 대한 교사효능감의 회귀분석 결과	109
<표 VI-18> 취업지도능력에 대한 직무몰입의 회귀분석 결과	110
<표 IV-19> 취업지도능력에 대한 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감, 직무몰입의 회귀분석 결과 ..	112
<표 IV-20> 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십과의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과	113
<표 IV-21> 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과 ..	114
<표 IV-22> 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과 ..	115
<표 IV-23> 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과 ..	116
<표 IV-24> 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과 ..	117
<표 IV-25> 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과 ..	118
<표 IV-26> 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과 ..	119
<표 IV-27> 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과 ..	120

그림 목 차

[그림 Ⅲ-1] 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감, 직무 몰입의 관계 모형	68
[그림 Ⅲ-2] 취업지도능력 측정도구의 개발 절차	72
[그림 Ⅲ-3] 취업지도능력 구인화 모형	73

I. 서론

1. 연구의 필요성

특성화고등학교는 1996년 ‘신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(Ⅱ)’에서 직업교육 체제개선 및 활성화를 목적으로 설립된 이래, 우리나라의 중등 직업교육기관으로써 중추적인 역할을 담당해 왔다. 그러나 1990년대 중반 이후 산업구조와 교육 수요자의 요구 등 내·외적인 환경의 변화 속에서 특성화고등학교의 교육은 2002년을 기점으로 취업보다 진학이 더 높아지는 교육으로 전환됨에 따라 교육목적에 대한 정체성(identity)과 경쟁력에 대한 논란이 제기되었다(나승일 외, 2007; 장명희 외, 2010; 정철영, 2007; 최동선 외, 2010). 이에 정부에서는 교육공동체의 진로교육에 대한 사고 전환, 전문교과 중심으로의 교육과정 편성 및 운영에 대한 이해와 실천, 취업지도 활성화 방안에 대한 노력과 이를 구체적으로 실천하기 위하여 맞춤형 산학연계 현장실습 운영, 자격증 취득 강화, 취업지원프로그램 운영 등 경쟁력 있는 취업진로교육에 무게중심을 두고 취업관련 정책과 예산에 대한 지원을 지속적으로 확대하고 있다(고재성 외, 2011; 김인곤, 2011; 최동선 외, 2010).

이러한 정책적 노력은 특성화고등학교의 경쟁력 확보 및 취업률 향상을 위한 접근 방안으로서 교육공동체의 적극적인 협력뿐만 아니라 취업지도 담당교사의 취업지도 능력에 대한 실증적인 연구를 통한 취업지도능력을 향상시킬 수 있도록 하는 것이 중요한 과제를 시사한다. 따라서 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 제고를 위해서는 취업지도 담당교사가 수행해야 하는 과업을 분석하여 효율적이고 체계적인 취업지도를 할 수 있도록 취업지도능력이 무엇인지 구명할 필요가 있다. 또한, 취업지도능력이 학생들의 성공적인 노동시장으로의 이행을 위한 결정적인 요소라는 점, 일반계고등학교와는 달리 대체로 직업교육을 통한 완성교육이 이루어지고 있는 점(나승일 외, 2007)을 고려해 볼 때, 취업지도 담당교사의 취업지도능력 제고 방안에 대한 연구 또한 필수적이다.

그동안 취업지도능력에 대한 선행연구들을 살펴보면, 취업지도 활성화에 관한 연구

(이영대, 2001; 장석민 외, 2003; Koivisto et al., 2007; Mittendorff et al., 2010; Tang et al., 2008), 취업지도 담당자의 역할에 관한 연구(김봉환, 2002; 김현철 외, 2007; 김홍수, 2008; Biemans et al., 2004; Corso et al., 2011; Robertson, 2008), 취업지도 업무내용에 관한 연구(교육과학기술부, 2011; 김유리, 2003; Altonji, 1995) 등 취업지도 관련 프로그램 활성화 및 업무담당자의 역할과 내용을 다루고 있다. 이들 연구에서는 산업체와의 관계, 학교장의 리더십, 학교 구성원의 협력관계, 취업에 관련된 정보를 포함한 취업지도 지식 습득 등이 취업지도를 활성화하는 데 중요한 역할을 강조하고 있다(이영대, 2001; Koivisto et al., 2007; Tang et al., 2008). 그러나 이상의 선행 연구들은 취업의 효율성을 높이기 위한 방법적 차원에서 주로 프로그램 활용이나 정책적 제언 등을 다루고 있어 취업지도를 담당하고 있는 교사에게 요구되는 취업지도 능력과 이에 영향을 미치는 변인들에 대해 체계적으로 살펴본 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 따라서 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력이 특성화고등학교의 경쟁력 유무에 큰 영향을 미치고 있다는 점을 고려할 때(이영대, 2001), 취업지도를 담당하고 있는 교사가 수행해야 하는 직무영역을 기반으로 취업지도능력을 정의하고, 취업지도능력에 영향을 미치는 변인들에 대한 연구를 통해 취업지도능력 제고 방안을 모색하는 실증적 탐색이 필요하다.

교사의 직무수행에 영향을 미치는 변인에 대한 선행연구는 직무연수(임윤진, 2015), 교사효능감(전승환, 2013; 조성웅, 2011; Bandura, 1982), 학교풍토(조성웅, 2011), 컨설팅장학(홍혜인, 2012; Desimone, 2009; Whitman, 2005), 직무몰입(Saleh & Hosek, 1976), 학교-지역사회파트너십(Blank 외, 2000; Henderson & Mapp, 2002), 자기개발(최원진, 2012), 직무만족(강경석, 2006), 역할수행능력(Holton, 1998), 교육신념(Peters, 1985), 직무환경(Jayaratne & Chess, 1984), 학교장의 변혁적 리더십(민상기, 2012; 조성웅, 2011; Crawford, 2004), 학습공동체 참여(김지웅 외, 2013; Lesser 외, 1999)와 같은 변인 설정을 통해 교사의 직무수행 능력에 대한 양적연구를 수행해 왔다. 일반적으로, 이러한 선행연구에서는 직무연수를 일반적 특성으로 활용하고, 교사의 직무수행과 관련이 있는 일부 변인, 즉 직무만족, 교육신념, 학교풍토, 그리고 직무환경과 같은 변인은 학교장의 변혁적 리더십과 서로 관련이 있는 것으로 밝혀져(조성웅, 2011), 독립 변인으로서의 독립성을 유지하고 다중공선성의 문제 해결을 위해 이를

아우를 수 있는 학교장의 변혁적 리더십을 주요 변인으로 활용하는 것으로 나타났다. 그러나 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 학교 내외 차원의 긍정적인 환경제공과 교사의 자발적이고 능동적인 학습참여(participation in learning)와 교사로서의 신념(teacher beliefs)이 있어야 더욱 향상될 수 있다는 점(Dawis & Lofquist, 1984; Robertson, 2008)을 감안할 때, 교사의 직무수행에 영향을 미치는 변인 중 학교 내외의 환경변인에 대한 탐색과 더불어 개인의 속성과 관련된 변인들에 대한 통합적인 접근이 필요하다.

따라서 이 연구에서는 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준을 구명하고, 이에 영향을 미치는 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 변인을 실증하며, 취업지도능력과 학교환경변인과의 관계에 대한 교사효능감 및 직무몰입의 매개효과를 구명하고자 한다. 이를 통하여 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력을 제고함은 물론 취업지도능력에 대한 개념 정립과 이해의 폭을 넓혀 주는 이론적 근거를 마련해 주고, 더 나아가 전문성 개발 및 평가 등에 활용되어 고졸 취업문화 확산에 기여할 것으로 기대된다.

2. 연구 목적

이 연구의 목적은 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명하는 데 있었다. 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준을 구명한다.

둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명한다.

셋째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여)의 관계에 대한 교사효능감의 매개

효과를 구명한다.

넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십)의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 구명한다.

3. 연구 문제

연구 목표를 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구 문제 1. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준과 차이는 어떠한가?

1-1. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준은 어떠한가?

1-2. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 일반적 특성(성별, 직급, 학력, 교직경력, 학교규모, 학교소재지, 학교설립유형)에 따른 취업지도능력 수준 차이는 어떠한가?

연구 문제 2. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감 및 직무몰입의 관계는 어떠한가?

2-1. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계는 어떠한가?

2-2. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계는 어떠한가?

2-3. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계는 어떠한가?

2-4. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계는 어떠한가?

2-5. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 교사효능감의 관계는 어떠한가?

2-6. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 직무몰입의 관계는 어떠한가?

연구 문제 3. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여)의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖는가?

3-1. 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖는가?

3-2. 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖는가?

3-3. 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖는가?

연구 문제 4. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4-1. 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4-2. 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4-3. 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4-4. 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4-5. 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 갖는가?

4. 용어의 정의

가. 특성화고등학교

특성화고등학교는 초·중등교육법시행령 제91조에 의하면 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생들을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 실시하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험 위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’를 의미한다. 이 연구에서는 2010년 「초·중등교육법시행령」 개정안에서 전문계고등학교를 특성화고등학교로 일원화함에 따라 기존의 전문계고등학교가 포함된 농업, 공업, 상업, 가사·실업 등의 전문교육을 실시하는 특성화고등학교를 의미한다.

나. 취업지도 담당교사

취업지도 담당교사는 학생들이 취업할 수 있도록 지도하거나 지원해주는 업무를 담당하는 교사이다. 이 연구에서는 특성화고등학교의 업무분장상 취업 관련한 부서에 속한 교사로서 학교교육계획서에 제시된 취업지도 담당교사를 의미한다.

다. 취업지도능력

취업지도능력은 학생들에게 취업을 잘 할 수 있도록 가르치고 지원하는 데 필요한 취업지도 담당교사의 지식, 기술, 정의적 특성들로 역량 또는 능력을 의미하는데 이 연구에서는 역량과 능력을 동일한 개념으로 활용하고자 한다. 이 연구에서 취업지도 능력은 취업지도 담당교사가 취업지도 직무를 성공적으로 수행할 수 있도록 취업지도 계획, 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리 직무수행관련 능력을 포함하며, 자신이 인식한 취업지도 수행 정도로 연구자가 개발한 측정도구에 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

라. 학교환경변인

학교환경변인은 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 인식하는 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십을 포함한다.

학교장 변혁적 리더십 : 학교장 변혁적 리더십은 학교장이 학교 조직 구성원을 배려하고 이들의 상위수준의 욕구 충족 및 동기화를 유도하여 학교교육의 목표를 달성할 수 있도록 영향력을 미치는 과정을 의미한다(Bass & Avolio, 1990). 이 연구에서는 노종희(1996)의 도구(PTLQ: Principal's Transformational Leadership Questionnaire)를 특성화고등학교 교사에게 활용한 조성웅(2011)의 도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

컨설팅장학 : 컨설팅장학이란 교사의 전문성 향상을 목적으로 학교 또는 교사의 자발적 의뢰를 바탕으로 하여 전문성을 갖춘 사람들이 진단, 협의, 조언, 자문, 지원

하는 활동을 의미한다(진동섭 외, 2005; 홍혜인, 2012; Whitman, 2005). 이 연구에서는 시도교육청에서 취업지도 장학의 일환으로 현장 전문가로 부터 자문, 협의 등을 지원 받는 것을 의미하며, Whitman(2005)의 도구를 우리나라 실정에 맞게 연구자가 수정·변안한 도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

학습공동체 참여 : 학습공동체 참여는 구성원들 간에 자발적으로 형성되어 학습한 주제, 통찰력, 경험을 공유하고 상호작용하는 형태의 공동체로 전문지식과 기술을 체계화하여 습득된 결과를 공유하고 실천하는 데 참여하는 것(Wenger, McDermott & Snyder, 2002)으로 교과연구회, 교내외 동아리, 워크숍, 포럼 등에 참여한 수준을 의미한다. 그러나 이 연구에서 특성화고등학교의 취업지도에 대한 실질적인 연구회나 동아리 등이 없어 동일한 업무를 하고 있는 학교내외의 부서단위를 학습공동체로 보았고 취업지도 담당교사들이 참여한 정도로서 Printy(2002)의 도구를 우리나라 실정에 맞게 연구자가 수정·변안한 도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

학교-지역사회파트너십 : 학교-지역사회파트너십은 학교와 기업, 시민단체, 정부 기관, 사회 교육기관, 기타 학교에 인적·물적·재정적 지원을 제공하는 기관 사이의 협력적 활동을 의미한다(Roberts, 1985). 이 연구에서는 특성화고등학교와 산업체, 시도교육청 및 교육지원청, 지역유관기관 및 주민 등과 협력을 통해 취업교육에 미치는 정도로 Blank 외(2000)의 도구를 우리나라 실정에 맞게 연구자가 수정·변안한 도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

마. 교사효능감

교사효능감은 교사가 학생의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 판단하는 신념의 정도를 의미한다(Ashton, 1984). 교사효능감 측정도구는 한국교육개발원에서 표준화 검사를 거쳐 개발된 박현정 외(2006)의 도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

바. 직무몰입

직무몰입은 개인이 자신의 일에 대하여 심리적으로 동일시하고 열중하는 정도를 의미한다(Morrow, 1993). 이 연구에서는 Kanungo(1982)가 개발한 측정도구를 하영자(2005)가 재구성한 측정도구에 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 응답한 점수를 의미한다.

5. 연구의 제한

특성화고등학교의 계열은 농업, 상업, 공업, 가사·실업, 수산·해운 등의 5개 계열로 구분되는 데, 이 중 수산·해운 계열 고등학교의 경우 모집단의 수가 적기 때문에 농업, 상업, 공업, 가사·실업 계열의 고등학교에 근무하는 교사로 한정하였다. 따라서 이 연구 결과를 모든 특성화고등학교 취업지도 담당교사로 일반화하는 데에는 유의할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 특성화고등학교와 취업지도 담당교사

가. 특성화고등학교의 도입 배경

특성화고등학교 제도는 1996년 2월 교육개혁위원회에서 발표한 '신교육체제 수립을 위한 교육개혁 방안(II)'에서 고등학교 단계 직업교육을 다양화하는 방안의 하나로 최초 제안되었다. 당시 교육개혁위원회에서는 자신의 적성과 능력을 고려하여 조기에 진로를 결정한 학생들에게 고등학교 단계부터 전문가로 성장할 수 있도록 길을 열어주기 위하여, 정보고, 디자인고, 전자 통신고, 대중 음악고 등과 같이 다양한 전문 분야의 특성화고등학교를 설립할 것을 제안하였다.

교육개혁위원회에서 특성화고등학교 설립을 제안한 배경은 지난 1978년과 1979년에 걸쳐 문교부에서 진행한 공고 유형화 정책에 대한 비판, 즉 불평등 정책으로 학교 간 격차를 심화시키고 교육적 측면을 간과하였다는 점 등에 대한 반성(조성희, 1991)과 더불어 확립화된 대규모의 고등학교 형태로는 학생 개개인의 적성과 다양한 욕구를 충족시켜 줄 수 없을 뿐만 아니라, 세계화 및 정보화 시대에 능동적으로 대처할 수 있는 교육 경쟁력을 확보하는 데에도 한계가 있다는 문제의식에 있었다. 이에 교육개혁위원회에서 제안된 특성화 교육은 다양하고 특성화된 소규모의 고등학교가 보다 자유롭게 설립, 운영될 수 있도록 함으로써, 입시 위주의 주지 교과 위주로 획일화된 교육을 지양하고, 학생의 소질과 적성, 관심과 흥미에 부응하는 다양한 교육을 통해 교육 선택의 폭을 확대하도록 유도하기 위한 것이었다.

요컨대, 특성화고등학교 제도의 도입은 산업 사회에서 지식 정보 사회로의 급속한 사회 변화와 기존의 고등학교 교육의 문제를 보완하고 이에 대한 대안을 모색하고자 하는 정책적 의도에서 추진되었다고 볼 수 있다. 교육개혁위원회에서는 이러한 필요성에서 근간하여 특성화고등학교의 도입을 제안하면서 다음과 같은 도입 방안을 제시하였다(교육개혁위원회, 1996). 첫째, 기존의 전문계고등학교를 자율 결정에 따라

특성화고등학교로 전환 하도록 촉진한다. 둘째, 특성화고등학교는 대중교통이 용이한 위치에 첨단 시설을 갖춘 쾌적한 학교로 설립한다. 이를 위하여 교지, 교사, 운동장 등의 외곽 요건은 대폭 완화하는 대신, 실험실습 기자재 등 내부 시설설비 투자는 강화한다. 그리하여 인텔리전트 빌딩만으로도 소규모의 특성화된 고등학교를 설립, 운영할 수 있도록 한다. 셋째, 특성화고등학교는 학생의 적성을 최우선적으로 반영하여 학생을 선발한다. 넷째, 대학은 특성화고등학교의 졸업생이 동일 계열의 상급 학교 진학 시 대학수학능력시험을 요구할 수 없도록 한다.

교육과학기술부는 교육개혁위원회에서 제안한 특성화고등학교의 실제적인 설립을 위해, 1997년 9월에 '고등학교 설립 준칙주의'를 도입 하였다. 이는 고등학교 설립 기준을 최소화하여 일정 기준을 충족하면 특성화된 다양한 고등학교를 자유롭게 설립, 운영할 수 있도록 지원하기 위한 것으로, 이를 위해 기존의 학교 시설설비 기준령과 학교 법인의 학교 경영 재산 기준령 폐지, 고등학교 이하 각 급 학교 설립, 운영 규정(대통령령 제15,483 호, '97. 9. 23) 제정, 학교법인의 학교 경영 재산 기준령 시행 규칙, 학교 설립인가 사무처리 규칙, 각종 학교 등의 체육장 기준에 관한 규칙을 폐지하여 고등학교 이하 각 급 학교 설립·운영 규정 시행 규칙(교육과학기술부령 제 70호, 1997. 10. 1)을 새롭게 제정하였다. 이와 더불어, 교육법 시행령(대통령령 제15, 482호, 1997. 9. 23.)을 개정하였고, 후에 새로이 제정된 초·중등교육법시행령(대통령령 제15, 664호, 1998. 2. 24)의 의해 특성화고등학교의 개념, 입학 방법, 전편입학 등에 관한 사항을 특수목적고등학교에 준하여 규정하였다.

나. 특성화고등학교의 발달단계

특성화고등학교의 발달단계는 중등직업교육 정책의 변화에 따라 크게 도입기, 확대기, 정착기의 세 단계로 살펴볼 수 있다. 특성화고등학교의 도입기는 '신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(II)'이 제시된 시기로, 당시 1996년 대통령 자문 교육개혁위원회에서 제시한 '신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(II)' 중 진학에 편향된 고등학교의 교육 방향을 다양화하고 학교의 사정에 맞게 특성화하는 방안의 하나로 추진

되었다. 이는 도입기의 특성화고등학교가 산업 사회에서 지식 정보 사회로의 급속한 사회 변화와 기존 고등학교 교육의 문제에 대한 대안적 모색의 결과임을 의미한다(나승일, 2009). 이후 특성화고등학교는 2000년 ‘실업계 고교 육성 대책’에서는 직업기초 교육 강화 및 산학협동 강화를 통한 현장 적응력 제고, 전문교과 교원의 산업체 현장 적응력 제고, 지역별 공동실습소 운영 등 직업교육의 정체성 제고와 직업교육의 활성화를 유도하기 위한 종합적인 대책 방안이 검토되었다. 또한 2005년 ‘중등단계 직업 교육 혁신 방안’에서는 산업수요와 집결되는 ‘명문 특성화고등학교’에 중점을 두고, 지방자치단체에 의한 특성화, 산업체 및 직능단체에 의한 특성화, 각 정부부처에 의한 특성화 등의 세 가지 운영 형태가 제안되었다.

특성화고등학교의 확장기는 정부부처에 의한 특성화고등학교 육성 방안을 제시하고 직업교육체제 혁신방안을 통해 정부부처 위탁 운영에 대한 구체적 실천방안을 모색한 시기이다. 정부부처에 의한 특성화고등학교 육성 사업은 정부 관련 소관부처에서 필요로 하는 산업별 핵심기술인력 양성을 목적으로 정부부처가 직접 특성화고등학교를 지원·육성하고자 2005년부터 논의되어 2007년 4월 ‘정부부처 위탁 지원 특성화고등학교 육성 사업’ 계획으로 구체화되었다(교육인적자원부, 2007). 이 사업이 추진되게 된 배경은 1996년 ‘신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(II)’에서 제시한 계속교육으로서 고교단계 직업교육의 방향에 대한 반작용으로 나타난 2000년 이후부터 직업교육 기피 현상, 고교 졸업 후 직업세계로의 이행의 어려움, 정부부처의 직업교육에 대한 참여 부족, 양극화 등의 문제에 더하여 중소기업에 중심으로 발생한 인력 부족 심화 현상과 맞물려 교육과 노동시장의 불일치(mismatch)현상에 대한 문제 해결의 필요에 의해서 시작되었다. 이 사업은 국방부, 농림수산식품부, 문화체육관광부, 중소기업청, 특허청의 5개 지원 부처에 의한 특성화 전문계고등학교 육성사업으로써 2007년 2월 희망을 실현하는 전문계고등학교 육성 전략으로 연두 업무 정책으로 발표한 이후 2008년 부처별로 특성화고등학교 106개교에 대한 지원을 실시하였다. 정부부처 위탁 지원 특성화고등학교 운영 모형은 일괄 위탁 운영(I 모형), 공동 운영(II 모형), 프로그램 지원(III 모형)의 3가지로 I 모형 학교는 2008년부터 2012년까지 수요부처가 학교운영 전반에 관한 사항을 위탁 운영하며, II 모형 학교는 2009년부터 수요부처, 교육청(학교)이 공동으로 학교를 운영한 후 결과를 평가하여 2010년에 일괄위탁

이 진행되었다. III모형 학교는 2012년까지 5년간 수요부처에서 필요로 하는 특성화 교육 프로그램을 운영하여 평가 후 재투자가 진행되었다(나승일, 2009).

특성화고등학교의 정착기는 전문 분야별로 특화된 직업교육 기관으로 개편하는 것과 산업계·정부부처 공동으로 선취업 후진학의 여건 조성을 중점적으로 추진한 시기이다. 이를 위해 정부는 고등학교 직업교육 선진화방안(2010)을 발표하고 전문계고 체제 개편과 그에 따른 지원 방안으로 산업계 수요를 반영한 교육과정 운영 강화, 선취업 후진학 체제 구축, 재정 지원 및 평가관리 제도의 마련 등 직업교육체제 혁신방안을 통해 특성화고등학교 육성 방안에 대한 구체적 실천방안을 모색하고자 하였다. 2010년 6월 29일 ‘초·중등교육법시행령’의 개정에 따라 교육과학기술부는 고등학교 직업교육 혁신방안에서 고등학교 유형을 일반계고등학교, 특수목적고등학교, 특성화고등학교, 자율고등학교로 분류하고, 전문계고등학교를 특성화고등학교로 일원화하여 산업수요 맞춤형 고등학교(마이스터고)를 특목고에 포함시켰다(초·중등교육법시행령 개정, 2010). 또한, 초·중등교육법시행령 개정에 따라 취업중심산학협력형 특성화고등학교 350개교로 체제 개편하여 정예화가 제시되면서 취업기능강화사업의 활성화, 수업선진화, 전문인력지원, 시도교육청 취업지원센터 등의 지원이 이루어지게 되었다. 이처럼 정부에 의한 특성화고등학교 육성사업은 현재까지 다양한 부처가 함께 특성화고·마이스터고육성, 고졸 취업자 학위취득 인프라 구축을 도모함으로써 학생들의 성공적인 노동시장으로의 이행을 촉진하여 특성화고등학교 본래의 교육목적을 달성하고자 지속적으로 노력하였다.

다. 특성화고등학교 교육과정 변천

특성화고등학교 교육목적은 초·중등교육법시행령 제91조에 ‘특정분야의 인재양성’으로 명시되어 있다. 따라서 특성화고등학교의 교육과정은 교육목적을 달성하기 위해 인문교육을 위한 기초 지식을 주로 교육하는 일반계고등학교와는 다르게 추가적으로 기술의 변화나 산업현장의 모습, 다른 교과와의 연계를 통한 직업 준비 등을 고려하여 교육과정이 운영되어야 한다. 이와 같은 내용을 교육과정에 반영하기 위해서는 기존의

교육과정이나 교수학습 자료뿐만 아니라 매 학기마다 변화하는 내용을 교육에 반영하여야 하며 변화에 대응하지 못하는 교육과정은 수시로 개편하여야 한다. 특히 특성화고등학교는 특정분야의 교육과정을 자율적으로 편성·운영할 수 있어야 한다(나승일 외, 2007). 그러나 6차 교육과정부터 제7차 교육과정, 2007 개정 교육과정, 2009 개정 교육과정에 이르기까지 교육과정 자율화 정책이 지속적으로 추진되어 왔으나 자율성이 미흡하여 산업 맞춤형 인재를 양성하는데 한계를 갖고 있었다(박동열, 2010).

2013년 12월 교육과정 총론 개정은 특성화고등학교의 전문교육을 강화하기 위해 학교의 특성에 맞는 자율적인 교육과정 편성·운영이 필요하다는 인식 아래 학교와 산업계의 요구를 바탕으로 추진되었다. 주된 내용은 전문교과의 최소 이수 단위를 기존 80단위에서 86단위로 상향하였으며, 학교가 자율적으로 편성할 수 있는 학교 자율과정도 기존 28단위에서 34단위로 최소 이수 단위를 조정한 것이다. 반면, 인문교육과 직업교육의 차이를 고려하여 보통교과는 제7차 교육과정(56단위), 2007년 개정 교육과정(60단위)과 유사하게 60단위로 조정되었다. 이와 같은 교육과정의 개정은 특성화고등학교가 취업중심학교로 변화될 수 있도록 교육과정 편성·운영의 방향성을 제시한 점에서 의의가 있다.

한편 2016년부터는 국가에서 직무분석을 통해 개발된 국가직무능력표준(National Competency Standards)을 활용하여 현장 중심 교육과정을 개발하여 적용하게 된다. 국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 직무역량(지식, 기술, 태도)을 산업부문별로 체계화한 표준을 의미하며, 2013년도에 양영디지털고등학교, 광주공업고등학교, 충남기계공업고등학교 등의 3개교가 이를 활용하여 교육과정을 시범 운영하기 시작했고, 2016학년도 부터는 모든 특성화고등학교 및 산업수요맞춤형고등학교(마이스터고등학교)를 대상으로 전면 시행될 예정이다.

라. 특성화고등학교 학생의 진로

특성화고등학교는 중등단계의 직업교육을 대표하는 기관으로서 특정 분야의 인재양성을 목적(나승일 외, 2007; 장명희 외, 2010; 최동선 외, 2010)으로 하기 때문에 직

업생활에 필요한 직업기초교육을 바탕으로 취업과 연계된 전문교육이 이루어지고 있다. 따라서 특성화고등학교 학생들은 졸업 후 산업현장에 근무하면서 직업교육을 이수하거나 선취업 후진학 정책을 활용하여 보다 심화된 전공 교육을 받게 된다. 이처럼 특성화고등학교 학생의 진로는 직업교육 정책과 밀접한 관계를 갖고 있기 때문에 취업과 진학의 추이 또한 시대에 따라 다르게 나타난다(<표 II-1> 참조).

특성화고등학교는 1990년대 전공 관련 산업분야의 취업을 위한 중국교육의 성격이 강하여 76.6%로 높았다. 그러나 1997년부터는 산업구조의 고도화, 고등교육 기회의 확대, 국민들의 높은 교육열, 지식사회의 기술 요구 수준이 높아지면서 계속교육의 성격이 강화되면서 2002년을 기점으로 취업률(45.1%) 대비 진학률(49.8%)이 더 높아지게 되었으며, 2010년에는 진학률(72.4%)이 취업률(19.2%)보다 압도적으로 높게 나타났다(교육통계서비스, 2013). 이렇게 특성화고등학교 학생들의 진학률이 높아진 이유는 1996년 교육개혁위원회에서 종전 고교 중심의 직업교육 중심축을 고등교육단계로 이동한 데 있다. 이 외에도 동일계 특별전형, 수능 직업탐구영역 신설 등의 대입 정책과 고등교육기관의 양적팽창으로 인한 대학입학의 용이한 구조적인 측면, 그리고 인구의 감소와 국민생활 수준 향상으로 학부모들의 무조건적인 대학진학 욕구 때문인 것으로 볼 수 있다.

이와 같은 현상은 특성화고등학교의 정체성의 문제와 관련이 있는 것으로(나승일 외, 2007; 장명희 외, 2010; 최동선 외, 2010) 무분별한 대학 진학은 과도한 사교육비 지출, 과잉학력으로 인한 취업미스매칭 등의 심각한 사회적 문제를 야기하게 된다. 다만, 특성화고등학교의 전공분야에 따라 취업과 진학의 강조점이 달라질 수 있고, 취업의 경우에도 계속교육의 기회는 열려 있어야 하며, 진학의 경우에도 취업을 염두에 두어야 한다는 지적(정철영, 2007)에 따라 국가 차원에서는 산학협력 취업약정제, 학습-일 연계를 통한 능력개발 기회 확대, 기능인재 육성 등의 정책이 제시되고 있다.

2010년 고등학교 직업교육 선진화 방안에서는 취업중심 직업교육체제를 구축하여 특성화고등학교의 정체성을 확립하는 데 주력한 계기가 되었다. 또한 교육희망사다리 구축(2010)을 통하여 특성화고등학교 학생들의 취업지원 및 교육비 전액을 지원하게

되었고, 학업·취업 병행 교육체제 구축 방안(2011)에 따라 취업과 학업을 병행할 수 있는 사회적 시스템의 구축으로 先취업 後진학 체제가 강조되었다. 이러한 일련의 정책적 방안에 따라 학력중심 사회에서 능력중심 사회로의 변화를 꾀하여 특성화고등학교 학생이 졸업 후 취업하는 것이 바람직한 방향임을 제시하게 되었다(김용익, 2007; 정철영, 2007). 이처럼 정부에서는 고졸채용 문화를 정착시키기 위해 중앙부처 기능인재 추천 채용을 확대하고 있다. 특히, 현장맞춤형 산업인력 양성을 위한 산학협력 MOU체결은 채용을 전제로 한 실질적 협약으로 이루어지고 있고, 특성화고등학교에 대한 선취업 후진학, 전문 인력 지원, 수업 선진화, 취업지원센터 지원, 취업기능강화 사업과 같은 정부의 지원 사업이 효과적으로 이루어지고 있다. 특히, 특성화고등학교로 개편된 2010년 이후부터는 취업이 점차 늘어나기 시작하면서, 2014년(2014. 04. 01 정보공시자료 기준) 취업률이 44.2%로 더욱 높아지는 현상을 보이고 있다(<표 II-1> 참조). 이러한 결과는 특성화고등학교 개편을 통한 교육정책의 성과와 교육목적에 부합하는 교육과정 운영의 성과가 단계적으로 가시화되고 있음을 시사한다. 그러나 취업률에 대한 양적인 측면은 증가에 반하여 전공과 동일한 취업, 학력에 따른 임금체계, 고졸승진, 고졸사원 기피 등의 문제로 취업의 질을 보장받지 못하는 경우와 같이 취업의 질적인 관점에서 해결해야 할 과제가 지적되고 있다(하영만, 2014).

<표 II-1> 특성화고등학교 졸업자의 진학 및 취업률 변화

(단위: 명, %)

연도	전체 졸업자 수(명)	진학		취업	
		진학자	비율	취업자	비율
1990	274,150	22,710	8.3	210,113	76.6
2000	291,047	122,170	42.0	149,543	51.4
2002	231,127	115,103	49.8	104,138	45.1
2005	170,259	115,164	67.6	47,227	27.7
2010	156,069	111,041	72.4	29,916	19.2
2014	113,682	51,827	45.5	50,247	44.2

출처: 교육통계서비스. (2015). 교육통계연보. <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>에서 재구성

마. 취업지도 관련 부서와 담당교사

특성화고등학교 졸업생의 대학 진학률은 과거 산업발전에 필요한 인력양성 중심의 직업교육에서 90년대 중반 이후 취업과 진학을 병행하는 교육으로 변화하면서 높아졌다. 특히 2002년을 기점으로 취업률 대비 진학률이 더 높아지게 되었고, 2010년에는 진학률이 취업률보다 압도적으로 높게 나타나면서 고학력 청년층은 구직난으로 중소기업과 같은 산업현장은 인력난으로 노동시장의 구조적 인력수급 불일치가 심화되고 있다. 이에 따라 교육부(2010)는 2010년 대통령 업무 보고서 ‘고등학교 직업교육 선진화 방안’을 발표하면서, 마이스터고 50개교, 취업중심 특성화고등학교 350개교로 직업교육 체제를 개편하고자 하였다. 이는 학력중심 사회에서 능력중심 사회로의 변화를 꾀하여, 특성화고등학교 학생이 졸업 후 취업하는 것이 바람직한 방향임을 제시한 것으로(김용익, 2007; 정철영, 2007) 이에 따라 학생들의 취업역량 강화를 위하여 산업현장경험을 가진 취업지원관과 산업체 우수강사가 특성화고등학교에 배치·활용되게 되었다. 또한, 학생들의 취업을 지도하고 전문 인력을 관리하며, 학생들에게 경쟁력 있는 취업진로를 확보하기 위하여 체계적인 취업지도를 계획하고 실시해야 할 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력이 매우 중요한 이슈가 되었고, 이에 대응하기 위한 조직과 기능이 구축되기 시작하였다(장석민 외, 2003; 최동선 외, 2010).

특성화고등학교의 취업지도부 조직운영과 관련하여 우선, 특성화고등학교의 교무분장조직을 살펴보면, 학교에 따라 차이가 있으나 보통 지도활동의 사무조직과 일반 업무활동의 사무조직으로 구분된다. 이 중 지도활동의 사무는 다시 교무, 학생, 연구, 환경 등으로 분화되고 일반 업무활동의 사무는 직접적 사무와 간접적 사무로 나누어져 각각 수행하게 된다. 특히, 특성화고등학교에서는 일반계 고등학교의 교무분장조직에 비하여 추가적으로 전문교과와 관련된 과업을 담당하는 실업부, 산학협력부, 특성화부, 학생들의 취업을 담당하는 취업지도부 등의 조직이 있다.

특성화고등학교에서 취업지도를 담당하는 부서는 2014년 현재 475개 특성화고등학교의 정보공시 자료(2014.04.01)를 취합·분석해 본 결과(<표 II-2> 참조) 취업지도 업무는 대체로 취업지도부를 중심(87.8%)으로 이루어지고 있고, 그 외 다른 부서인 산학협력부, 직업교육부, 진로상담부, 특성화부, 실업부, 또는 기타 부서에서도 이루어

지고 있는 것으로 나타났다. 이는 최동선 외(2010)의 연구에서 직업교육부(46.2%), 취업지원부(25.7%)로 나타난 결과에 반해 취업지도가 많은 학교에서 조직되어 운영되고 있어 취업지도의 중요성이 내포되어 있음을 시사한다. 또한 특성화고등학교의 취업지도 업무가 학교의 설립, 규모, 지역의 특수성 등으로 학교실정을 고려하여 업무 분장이 이루어지고 있음을 의미하며, 취업지도 직무영역에 대한 전문성이 충분하게 발휘되느냐와 직결된 문제임을 시사한다.

취업지도 담당교사의 현황에 대해 정확하게 파악된 연구 자료는 없으나, 학교정보 공시자료를 살펴본 결과, 학교의 규모에 따라 약간의 차이는 있으나 대체로 학교당 평균 2~4명 정도로 나타났다. 2014년 현재 전국적으로 총 475개 특성화고등학교에 재직하고 있는 취업지도 담당교사는 1,425명으로 특성화고등학교 교사의 5.2%(26,938명)에 해당한다(교육통계연보, 2014).

취업지도 담당교사의 개념을 살펴보면, 취업지도 담당교사를 진로지도 차원에서 접근한 이영대(2001)는 ‘취업지도의 주체자로서 취업관련 부서에서 전문적인 취업지도를 하기 위해 진로교육에 대한 이론적 배경이나 상담기술을 익힌 자’라고 하였으며, 박진영(2008)은 ‘생의 진로 및 취업과 관련된 상담, 기업 구인정보 제공, 취업지원업무 등을 하는 자’로 정의하였다. 강길훈(2003)은 취업지도자를 ‘산업구조 변화에 대응한 인력 수급전망체제를 구축하여 인적자원 개발과 활용을 위하여 저학년 때부터 진로지도 서비스를 강화하고 유용한 취업지원 프로그램을 개발하여 실질적으로 산학협력 활동을 통해 지도하는 자’로 정의하면서 취업지도자의 노동시장 이해와 산학협력을 강조하였다. 한편, 정보를 전달하는 측면을 강조하고 있는 김현철 외(2007)는 대학에서 취업지도 전문요원은 ‘투철한 서비스 정신을 갖추고, 수시 및 상시 채용정보를 분석 가공하여 학생들에게 신속하게 전달하며, 진로방향을 제시하거나 유망직종과 자격증 등에 대한 정보를 수집·분석하여 제공하는 자’라고 하였다. 이렇듯 취업지도 담당교사에 대한 개념은 학자들마다 강조하는 초점이 다르게 정의되지만, 공통적으로 취업지도 담당자의 과업을 중심으로 개념 정의가 내려지고 있다. 취업지도 업무내용은 최동선(2010)의 연구에 따르면, 직업특강 및 단기강좌, 심리검사, 모의 면접 및 창업취업캠프, 교내 취업지원프로그램, 구조화된 취업지원, 직업기초능력 및 자격증지도, 진로상담, 산업체 또는 졸업생 멘토링, 산학협력 및 위탁과정, 진로이력관리의 순으로 업무가 이

루어짐이 나타났고, 대체로 학년별, 시기별로 다르게 나타나고 있었다.

<표 II-2> 특성화고등학교 특성별 취업지도 관련 부서 실태

구분	계	설립별		규모별(학급 수)				지역별		
		공립	사립	3-5 학급	6-8 학급	9-17 학급	18학급 이상	대도 시	중소 도시	읍면 지역
전체 학교 수	475	278	197	18	27	97	333	183	163	129
취업지도부	417	240	177	14	12	78	306	154	141	99
산학협력부	18	12	6	·	2	4	12	11	5	11
직업교육부	16	10	6	1	3	5	7	7	6	7
진로상담부	8	5	3	2	2	3	2	3	2	2
특성화부	7	5	2	·	1	3	3	4	2	·
실업부	4	3	1	1	1	2	1	2	1	6
기타	5	3	2	·	1	2	2	2	6	4

출처: 2014.04.01 정보공시 자료

2. 취업지도능력의 개념 및 관련 선행연구

가. 취업지도 및 취업지도능력의 개념

1) 취업지도의 개념

취업지도는 종종 직업지도(vocational guidance)와 유사한 의미로 사용되기도 한다. 직업지도(vocational guidance)는 직업과 관련하여 정보를 제공하고 상담·관리 해주는 차원에서 취업지도와 유사한 의미가 있으나, 취업지도보다 폭넓은 차원에서 접근하고 있기 때문에 취업지도를 포괄하는 개념이며, 나아가 전 생애의 발달적 차원에서 접근하는 광범위한 적응을 지도하는 진로지도의 한 영역이라고 볼 수 있다(Brown, 2003; UNESCO, 2002). 직업지도보다 더 광범위한 의미로 사용되고 있는 진로지도는 나이와 상관없이 평생 동안 포괄적으로 개인의 특성을 고려하여 이루어지는 기본적인 지속적인 과정으로 자신의 꿈, 흥미, 자질과 능력을 반영할 수 있도록 돕는 것으로 직업지도와 취업지도를 모두 포괄하는 매우 종합적인 의미가 있다(UNESCO, 2002). 이와 유사한 맥락에서 권대봉(2003)은 직업지도가 진로지도의 부분으로 포함된다고 하면서, 진로(career)가 생애를 통하는 개념으로서 직업뿐 아니라 학교에서의 활

동을 모두 포함하고 있기 때문에 직업지도는 진로지도에 포함되는 개념이라고 정의하였다. 이영대(2001)는 실업계고 취업지도 개선 방안 연구에서 취업지도는 학생들의 적성, 능력, 흥미 등의 특성을 강조하여 실질적으로 노동시장으로의 이행(school-to-work)을 촉진하는 것이 중요하다고 강조하면서 개인특성, 상담, 계획, 준비 등의 취업지도에 대한 중요 개념을 포함하고자 하였다.

Liping(2011)은 취업지도를 대학의 재학생들이 스스로를 객관적으로 분석하고, 취업에 대한 정보를 습득하며, 구직을 위한 팁을 제공해주고, 직업선택 태도를 조정하게 해주며, 직업에 대한 올바른 관념 형성과 직업에 대한 방향 설정을 지원해주는 활동을 의미한다고 하면서, 취업지도는 단순히 고용에서의 문제를 해결하기 위한 수단만이 아니라 대학 자체의 건전한 발전을 위한 객관적인 목표가 되어야 함을 강조했다. 이와 유사하게 Tan(2013)은 취업지도를 학생들의 고용 문제를 해결하기 위해 지속적으로 취업능력을 향상시켜 그에 맞는 취업처를 알선하여 주는 지원활동이라고 설명하고 있다. 한편, Wynne(2006)은 EU에 소속된 14개 국가 간 취업지도 및 상담(employment guidance & counselling)에 대한 접근의 차이를 분석하고, 취업지도가 개인과 잠재적 고용주간의 연계성을 창출하고 유지하는 것을 목표로 직업매칭(job matching), 능력평가(skills assessment), 고용주와 접촉하기(initiating contact with employers), 취업정치(placement) 등의 과정을 실제적이고 구체적으로 하는 행위를 의미한다고 설명하였다. 지금까지 살펴본 취업지도 개념을 종합적으로 제시하면 다음 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 취업지도의 개념 정의 종합

연구자	정의
Wynne(2006)	개인과 잠재적 고용주간의 연계성을 창출하고 유지하는 것을 목표로 직업매칭(job matching), 능력평가(skills assessment), 고용주와 접촉하기(initiating contact with employers), 취업정치(placement)등을 실질적이고 구체적으로 지원
이영대(2001)	학생의 적성과 능력, 흥미 등에 맞는 분야를 선정하여 그 분야의 직업 및 직장에 관하여 구체적으로 알아보고 실질적인 취업이 이루어질 수 있도록 돕는 교육적 과정
Liping(2011)	학생들이 스스로 자신을 객관적으로 분석하여 취업에 성공할 수 있도록 취업정보 제공, 구직을 위한 팁 제공, 직업선택 조정, 직업에 대한 올바른 관념이 형성되도록 지원하는 교육활동
Tan(2013)	학생들의 고용 문제를 해결하기 위해 지속적으로 취업능력을 향상시켜 그에 맞는 취업처를 알선하여 주는 지원활동

이상의 선행연구를 살펴본 결과, 취업지도는 연구자나 연구 대상에 따라 취업지도의 내용과 방법에서 다소 다르게 설명되고 있음을 알 수 있다. 그러나 직업, 개인의 특성, 직업적응, 계획, 준비, 직업매칭, 취업처발굴, 취업매칭, 학생능력평가(고재성 외, 2011; 이영대, 2001; 최동선 외, 2010; Liping, 2011; Tan, 2013; Wynne, 2006) 등의 개념을 포괄하고 있으며, 일련의 실천적 과정이 있음을 확인할 수 있다. 따라서 취업지도는 취업을 희망한 학생들에게 취업을 잘 할 수 있도록 가르치고 지원하는 교육활동을 의미한다.

2) 취업지도와 관련된 유사개념 고찰

취업지도는 직업지도와 진로지도의 역사적 발달과정에서 밀접한 관계를 갖고 있으며 그 의미가 유사하므로 각 개념의 차이와 관계를 살펴보는 것이 중요하다. 이는 취업지도에 대한 명확한 학술적 정의가 부재하여 각 개념 간의 포함 관계 속에서 취업지도의 정확한 의미를 규명할 수 있기 때문이다. 우선, 진로지도와 직업지도의 의미를 보다 명확히 이해하기 위해서 두 개념 간의 관계에 대해 살펴볼 필요가 있다. 진로지도란 용어는 1960년대 말에서 1970년대 초까지 직업지도와 함께 자주 전문적인 직업연구에서 혼용되어 사용되었다. 이러한 진로지도는 평생에 걸쳐 개인의 진로 즉, 교육기회, 고용기회, 훈련기회 등 향후 일과 관련된 활동들에 대한 계획수립, 정보제공, 지도, 심리 상담을 제공해 주는 활동(Brown, 2003)을 포함하고 있다.

한편, 직업지도라는 용어는 19세기 말 20세기 초에 직업교육의 파트너로 등장했다. 1990년대 초반까지 직업교육은 매우 광범위하게 이루어졌고 직업교육을 위한 노력이 구체화되어 다양한 직업교육 전문협회들이 설립되었다. 특히, 1913년 여러 단체의 학자와 실천가들에 의해 설립된 미국직업지도협회(National Vocational Guidance Association: NVGA는 1985년에 National Career Development Association: NCDA)로 개명됨)는 직업교육에 대한 관심을 촉발시키는 데 핵심적인 역할을 하였다. 미국 직업지도협회가 충고와 상담에 대한 과학적 참고의 틀을 만들지 못했음에도 불구하고 이 협회가 직업지도의 제요소를 규명하고자 했던 시도는 이후 직업지도의 개념과 요소 정의에 큰 영향을 미쳤다. UNESCO(2002)에서는 직업지도를 ‘자신을 이해하고

직업을 선택하며 직업인으로서 만족할 만한 생활을 유지하고 직업을 전환하는 데 도움을 주기 위한 의도적이고 체계적인 활동'이라고 제시하면서, 직업지도를 진로지도의 한 영역이라고 보고 있다. 취업지도와 관련된 우리나라의 직업교육관련 법령을 살펴보면, 직업안정법 제4조에서 직업지도를 '취직하고자 하는 자의 능력과 소질에 적합한 직업의 선택을 용이하게 하기 위해 실시하는 직업적성검사, 직업정보의 제공, 직업상담, 실습, 권유, 기타 직업에 대한 지도'라고 정의하고 있다. 또한 직업교육훈련촉진법 제2조1항에 '직업교육훈련'이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 말한대로 명시되어 있다. 이러한 정의는 직업의 중요성과 직업을 갖기 위해 요구되는 필요조건에 대한 체계적인 교육활동의 필요성을 시사하고 있으나, 구체적인 취업지도에 대한 개념이나 운영과정에 대한 부분이 미흡한 실정이다.

고재성 외(2011)는 '특성화고등학교 취업지원기능강화 학교 운영 모형 개발 연구'에서 취업지원이 진로지도를 바탕으로 하여 학생들의 노동시장 진출을 효과적으로 촉진하는 요소이자 가시적인 성과를 확인할 수 있는 요소이므로 이를 강화하기 위한 지원이 필요하다고 강조하고 있다. 이와 유사하게 최동선 외(2010)는 전문계고등학교에서 취업지원을 학생 개개인이 자신의 진로를 다양하게 탐색하고 학교 안팎의 여러 프로그램을 통해 노동시장으로의 이행에 요구되는 능력을 배양시키는 기초라고 하였다. 지금까지 살펴본 취업지도 관련 유사개념을 종합하여 제시하면 다음 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 취업지도와 관련된 유사 개념 종합

연구자	유사용어	정의
UNESCO(2002)	직업지도 (Vocational Guidance)	자신을 이해하고 직업을 선택하며 직업인으로서 만족할 만한 생활을 유지하고 직업을 전환하는 데 도움을 주기 위한 의도적이고 체계적인 활동
NVGA(1937)	직업지도 (Vocational Guidance)	개인이 직업을 선택하고 준비하고 입문하며 발전시켜 나가도록 지원하는 과정
고재성(2011)	취업지원	노동시장으로의 원활한 이행을 촉진하기 위한 전공교과의 교수·학습 활동 이외의 활동 또는 이를 지원하기 위한 교육적인 활동
최동선 외(2010)	취업지원	재학생 또는 졸업예정자의 노동시장으로의 이행(school-to-work)을 촉진하기 위한 모든 형태의 지원 활동
직업안정법 (제2조 2항)	직업지도	취직하고자 하는 자의 능력과 소질에 적합한 직업의 선택을 용이하게 하기 위해 실시하는 직업적성검사, 직업정보의 제공, 직업상담, 실습, 권유, 기타 직업에 대한 지도

3) 취업지도능력의 개념

취업지도능력은 취업지도(employment guidance)와 능력(competency)의 합성어로서 교사 개인이 취업지도라는 직무를 구성하고 있는 영역에 따른 과업을 수행할 수 있는 능력으로 개념화된다. 취업지도는 진로지도에 포함된 개념으로 학생의 취업과 관련한 지도에 직무의 초점이 맞추어져 있으며, 학교 내외의 복합적인 요인으로 구성된다(이영대, 2010). 학교 내에서 이루어지는 취업지도는 학생들의 진로에 맞는 취업안내, 취업능력개발, 취업매칭 등의 취업교육 활동이 주요 직무 영역이며, 학교 외부에서는 노동시장으로의 원활한 이행을 촉진하기 위하여 취업처를 개발하고 관계를 형성하고 유지하는 것이 주된 취업지도의 업무이다. 또한 취업지도능력에서 능력이라는 용어는 대체로 직무수행능력, 직업능력, 능력, 기술 등의 유사한 의미를 갖고 있는 개념으로 표현되어 사용되고 있으며(소경희, 2007) 영어 표현 역시 competency, ability, skill, capability 등으로 다양하게 사용되고 있다. 이는 취업지도능력의 개념이 적용 대상에 따라 조직 상황이나 절차, 철학 등의 영향을 받는 데 기인한다(Dubois, 1993). 이와 같이 다양한 용어를 사용함에도 불구하고 가장 일반적으로는 직업과 관련하여 일정한 과업을 수행할 수 있는 역량과 능력이 활용된다.

최근 학교교육에서도 역량의 활용 범위가 확대되기 시작하면서 역량의 개념을 수용하여 학교교육 활동에 반영하고 있으나, 학교교육에서 역량에 대한 강조는 종래의 교과교육을 위협하고 성과 중심의 교육만을 강조하는 것으로 비취질 수 있어 검토의 필요성이 부각되고 있다. 예컨대 소경희(2007)는 학교교육의 맥락에서 본 역량과 교육 과정적 함의에서 역량을 개인이 성공적인 삶을 살아가는 데 있어서 필요한 능력으로 제시하였고, 최화숙(2011) 역시 교사의 학교교육과정 개발 능력 모형 구안의 연구에서 학교교육에서 성과중심의 역량이라는 용어보다는 능력이라는 용어를 활용하고 있다. 이와 같이 교육의 본질적인 측면에서 능력의 개념은 교육과정의 성과 뿐 아니라 과정의 개념을 담지하고 있고, 나아가 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 학생들에게 취업지도 직무 영역에 필요한 지식, 기술, 정의적 특성들을 고려하여 이 연구에서는 역량과 능력의 개념을 동일한 의미로 활용하고자 한다(김진실, 2007).

이처럼 취업지도능력을 어떻게 규정할 것인가에 대한 통일된 정의가 부재한 환경 속에서 취업지도능력은 학생들의 성공적인 노동시장으로의 이행을 위해 취업지도 담당 교사에게 필요한 능력으로서 취업지도 계획, 학생들의 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리 등의 취업지도 직무영역에서 논의되었다(고재성 외, 2011; London, 1973; UNESCO, 2002; Wynne, 2006; Žadeikaitė & Railienė, 2009). 요컨대 취업지도능력은 취업지도와 능력이라는 두 가지 개념의 합성어로 취업을 전담하는 업무담당자의 직업군에서 요구되는 능력의 개념이다. 이러한 점을 고려할 때, 취업지도능력은 취업지도 담당교사가 취업지도 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 지식, 기술, 정의적 특성에 대한 능력과 역량으로 취업지도 계획, 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리 직무수행관련 능력을 포함한다.

나. 취업지도 직무 관련 선행연구

1) Wynne(2006)의 연구

Wynne(2006)은 장애인을 위한 취업지도 및 상담 서비스에 대한 국제 정책 동향 파악 및 현황조사 연구에서 취업지도 및 상담 서비스를 ‘개인과 잠재적 고용주간의 연계성을 창출하고 유지시켜 고용시장에의 진입을 위한 메커니즘’으로 정의하며, 일반적인(general) 취업지도 및 상담 서비스의 영역을 직업매칭(job matching), 능력평가(skills assessment), 고용주와 접촉하기(initiating contact with employers), 취업정치(placement) 및 취업정치 사후 지원(post-placement support) 등의 다섯 가지 영역으로 제시하였다.

Wynne은 이러한 일반적인 수준에서 취업지도 및 상담 서비스 영역을 바탕으로 장애인을 위한 취업지도 및 상담 서비스를 직업 평가(vocational assessment), 직업 매칭(job mathcing), 지도 및 상담(guidance and counselling), 보조금 지원(assistrnace in accessing grants), 변호(advocacy), 정보 제공 및 조언(information and advice), 사례 관리(case management), 전문 직업 교육/훈련 (specilized vocational

education/training), 복직(vocational rehabilitation), 사전 직업 훈련 (pre-vocational training), 심리적 지원(psychological supports), 직업 코칭(job coaching)의 12개의 영역으로 세분화 시키고 유럽연합에 속한 14개 국가(오스트리아, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이탈리아, 말타, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아, 영국)를 대상으로 취업지도 및 상담 서비스 정책의 범위(delivery of services), 서비스의 성격, 정책적 맥락의 차이(differences in policy contexts), 표준의 유무(existence of standards), 서비스 제공자의 차이의 국가 정책 비교를 위한 분석들을 제시하였다. 먼저 서비스 정책의 범위는 서비스가 전달되는 방식의 차이를 의미한다. 취업지도 및 상담 서비스는 장애를 가진 구직자를 일반적인 구직자와 구분하지 않는 통합적 접근 방식으로 제시되거나 그들과 구분 짓는 형태의 서비스 제공을 의미한다. 서비스의 성격은 서비스 제공의 수준을 초기 고용 시장으로의 진입으로 설정할 것인지 혹은 통합적인 생애 설계의 수준까지로 확장할 것인지에 대한 구분을 의미한다. 정책적 맥락의 차이는 취업지도 및 상담 서비스의 설계와 시행 단계에서 나타나는 국가의 정책적 의도에 따른 차이를 의미한다. 표준의 유무는 국가 수준의 취업지도 및 상담 서비스에 대한 인증 체계를 의미하며, 개인 수준에서는 서비스 수행을 위한 자격 획득으로 나타난다. 서비스 제공자의 차이는 영리 기관, 공공기관 또는 비영리 기구 등 다양한 서비스 제공자 유형의 차이에 따른 취업지도 및 상담 서비스의 구분을 의미하며, 이는 즉 취업 지도 시장의 성격을 구성하는 데 있어서 중요한 영향을 미치는 요소가 된다. 구체적인 내용은 <표 II-5>와 같다.

<표 II-5> Wynne(2006)의 취업지도 직무영역과 과업

연구자	직무영역	과업
Wynne(2006)	• 직업매칭(job matching)	• 지도 및 상담(guidance and counselling) • 직업 코칭(job coaching) • 사전 직업 훈련 (pre-vocational training),
	• 능력평가(skills assessment),	• 직업 평가(vocational assessment) • 사례 관리(case management) • 전문 직업 교육/훈련
	• 고용주와 접촉하기(initiating contact with employers)	• 보조금 지원(assistance in accessing grants)
	• 취업정치(placement)	• 정보 제공 및 조언(information and advice)
	• 취업정치 사후 지원(post-placement support)	• 심리적 지원(psychological supports) • 복직(vocational rehabilitation),

2) Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 연구

Žadeikaitė과 Railienė(2009)은 직업안내자(vocational advisor)로서 교사에게 요구되는 능력(competency)과 기능(function)에 대한 연구를 통해 직업지도(vocational guidance) 활동의 목적을 평가(assessment), 상담(counselling), 교정(correctional), 예방적(preventive), 법률적(legal) 지원으로 정의하고 능력을 각각 일반 능력(general competency), 기능 능력(functional competence), 인지 능력(cognitive competence)으로 구분하였다. 이들에 따르면 일반 능력은 인간 활동에 필요한 개인적 특성, 가치, 능력, 기술, 지식으로 타인의 활동에 전이가 가능한 것으로 학습, 의사소통, 정보 관리, 프로젝트 관리, 변화 관리, 연구 활동 능력이 이에 해당한다. 기능 능력은 특정 활동의 수행을 위해 필수적인 것으로 직업정보, 직업 상담, 생애 설계 능력, 협업, 활동의 조정, 요구 평가 및 분석, 설계 및 개발 능력 등이 포함된다. 인지 능력은 다양한 영역의 지식, 능력, 기술을 통합하는 개념으로 직업 상담에 대한 지식, 활동의 평가, 조직화 및 지원에 대한 이해 등을 통합하는 개념으로 정의된다.

한편 Žadeikaitė과 Railienė는 직업안내자로서 교사에게 필요한 취업지도의 영역을 연구 활동(research activity), 조직 활동(organizational activity), 교육 활동(educative activity, educational activity), 상담(counselling), 파트너십(partnership), 평가 및 향상(evaluation and improvement)의 영역으로 구분하고, 각각 독립적으로 존재하는 것이 아니라 앞서 제시한 세 가지 능력과 연계되어 구성된다고 언급하였다. 첫째, ‘연구 활동’은 직업 탐색에 요구되는 정보를 수집하고, 취합하며, 요구 분석 및 평가 활동을 포함한다. 둘째, ‘조직 활동’은 직업에 대한 정보를 조직화하며, 계획하고 상담과 지도 활동을 의미한다. 셋째, ‘교육적 활동(educative activity)’은 학습자, 학부모, 동료 교사를 대상으로 직업 정보에 대한 지식을 제공하는 것을 의미하나 넷째, ‘교육활동(educational activity)’은 생애 설계 능력의 향상을 의미한다는 점에서 차이가 있다. 다섯째, ‘상담’은 학생과 부모를 대상으로 직업에 대한 상담 서비스를 제공해주는 활동을 의미하며, 여섯째, ‘파트너십’은 기업 및 기업 내부 담당자와의 협력 활동을, 일곱째, ‘평가 및 향상’은 직업 정보, 상담 및 지도 서비스의 효과성을 평가하는 단계를 의미한다. 구체적인 내용은 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> Žadeikaitė와 Railienė(2009)의 취업지도 직무영역과 과업

연구자	직무영역	과업
Žadeikaitė와 Railienė(2009)	• 연구 활동(research activity)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업 탐색 • 채용정보 수집 및 관리 • 대상의 요구 분석 및 평가 • 취업희망조사
	• 조직 활동(organizational activity)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업에 대한 정보 조직화 • 계획수립 • 상담 • 지도 활동
	<ul style="list-style-type: none"> • 교육적 활동(educative activity) • 교육활동(educational activity) 	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 정보 제공 • 학부모 정보 제공 • 직업 정보 서비스 제공 • 직업 상담 서비스 제공
	• 상담(counselling)	• 직업상담제공
	• 파트너십(partnership) :	• 기업 및 기업 인사 담당자와의 협력 활동
	• 평가/향상(evaluation and improvement)	• 직업 정보, 상담 및 지도 서비스의 효과성을 평가

3) 기타 취업지도 직무관련 선행연구

London(1973)의 연구에서는 직업지도가 효율적으로 이루어지기 위해서 개인에 관한 조사 서비스(research services relating to personal), 직업정보 서비스(vocational information service), 상담서비스(counseling service), 취업정치(placement), 추수지도 및 평가(follow-up & appraisal)에 관한 서비스가 제공되어야 한다고 제시되었다. 개인에 관한 조사서비스는 자신을 객관적으로 파악하고 이해하기 위해서는 심리, 성취, 직업 및 교육적 흥미와 계획에 관한 자료가 기록되어야 한다. 직업정보서비스는 일의 세계를 이해하고 직업을 선택하며, 이에 필요한 교육프로그램을 계획하고 취업 후 현장에서 직장적응을 하는 데 필요한 자료이다. 이러한 직업정보는 교사들이 직업 간의 관계, 학생들의 직업적 기대 등을 이해하는 데 필요하다. 상담서비스는 학생들이 직업적 선택과 계획을 확인시켜 주고 개인의 직업적 목표를 명확히 해주는 데 있다. 취업정치는 자신의 흥미, 적성, 능력에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 지원해주는 것으로 직업교육에서 아주 중요한 부분이다. 추수지도 및 평가는 졸업생들이 취업 후 어느 정도 직무를 수행하고 있는지를 파악하고 지도하며, 그 결과를 통하여 학교교육의 개선 방

향은 무엇인지를 평가하는 것을 의미한다.

UNESCO(2002)에서는 직업 및 기술 교육에 대한 워크숍에서 직업 지도에 대한 개념 정의와 서비스 영역에 관한 논의의 기초를 제시하고 있다. 이 보고서에 따르면 지도(guidance)는 개인의 행복과 사회적 유용성을 위해 스스로의 잠재력을 개발하고 발견하기 위한 개인의 노력을 지원하는 과정이며, 직업 지도 활동은 첫째, 자신의 적성, 능력, 흥미, 기술, 장단점 등의 특성에 대한 이해, 둘째, 다양한 직업세계에서의 성공 요건, 유불리점, 보수, 발전성, 직업적 전망 등에 대한 지식, 마지막으로 개인과 직업 세계를 연결하는 정보통합을 통한 합리적(true reasoning) 직업 선택으로 정의하였다.

이와 같은 정의를 바탕으로 UNESCO(2002)에서는 직업지도(vocational guidance) 서비스의 영역은 직업정보(vocational information service), 평가(individual appraisal service), 상담(counseling service), 직업 준비(vocational preparatory service), 정치/취업(placement or employment service), 추수지도/ 조정(follow-up or adjustment service), 연구(research service) 등으로 구분된다. 첫째, 직업 정보 서비스는 학생들이 직업에 관련된 계획을 세우거나 선택 이전에 직업, 근무 조건, 진로 등 취업에 관련하여 필요한 정보를 제공하는 것으로 학생들이 변화하는 산업 및 직업의 트렌드를 인식하고 현명한 직업 선택을 할 수 있도록 지원하는 것을 의미한다. 둘째, 평가 서비스는 직업 선택과 관련된 학생들의 관심사와 능력 목록 전반에 대한 다양한 대안을 제시한다. 셋째, 상담 서비스는 의사결정 과정과 직업 선택 전략에 대해 지원함으로써 취업 기회나 요건에 대해 개인이 가지고 있는 지식, 스킬, 태도를 의미하는 자산(asset)과 제한점을 인식하고 취업 시장에 대한 정보를 바탕으로 자신의 의사결정 또는 목표 설정 활동을 지원하는 것을 의미한다. 넷째, 직업준비 서비스는 학생이 고용 기회에 따라 적절한 직업 준비를 할 수 있도록 지원한다. 다섯째, 취업정치/취업 서비스는 학생이 자신의 직업 준비를 위해 고용의 기회를 탐색할 수 있도록 학생의 능력, 태도 및 흥미에 대한 평가 자료를 바탕으로 관련된 직업과 연계시키는 것으로 활동이 이루어진다. 여섯째, 추수지도/ 조정 서비스는 개인들에게 제공된 직업 지도의 연속성을 의미하는 것으로 교육기관에서 제공된 지도의 효과성을 확인하고 취업 및 승진에 대한 결정과 직업적 성공을 기대하는 고용인에 대한 지원을 의미한다. 마지막으로 연구 서비스는 직업, 경제 및 산업의 전반적인 트렌드 인식 및 기술과 관련된

기타 서비스를 지원하는 것을 의미한다.

고재성 외(2011)는 특성화고등학교 학생들이 명확한 진로목표를 수립하고 졸업 후 직업세계로 진입할 수 있도록 지원할 수 있는 특성화고등학교 취업지원기능강화 학교운영 모형을 개발하였다. 이모형은 취업지원기능 강화를 위한 전반적인 학교운영의 내용을 단계별로 제시하였다는 점에서 의미가 있다. 구체적으로 살펴보면, 취업지원 기능을 강화하기 위한 단계를 크게 취업지원 계획단계, 취업지원 실행단계, 취업지원 평가 단계로 구분하여 제시하였다. 계획 단계는 취업지원과 관련된 조직 구성, 요구 분석, 내부능력 및 외부능력 진단, 프로그램 및 운영방법 결정, 운영계획 작성의 단계를 의미하였으며, 실행 단계는 학생선발 및 적응지원, 진로탐색 및 계획 수립 지원, 진로선택 및 실행 지원, 구직 및 취업지원, 사후관리 등의 단계로 취업지원에 대한 구체적인 행동단계를 의미한다. 마지막으로 평가 단계는 취업지원 평가계획 수립, 취업지원 운영 결과 평가, 취업지원 운영개선 등의 단계로 취업지원에 대한 전반적인 평가를 의미한다.

4) 취업지도 직무관련 선행연구 종합

지금까지 살펴본 취업지도 직무영역(고재성 외, 2011; London, 1973; UNESCO, 2002; Wynne, 2006; Žadeikaitė & Railienė, 2009)에 대한 선행연구 고찰을 통해 내용과 의미의 유사성으로 종합하면 다음과 같이 다섯 가지로 구분된다. 첫째, 고재성 외(2011)의 계획지원 및 평가계획 영역은 취업지도에 대한 전반적인 계획을 수립해야 한다는 의미를 내포하고 있으므로 취업지도 계획으로 통합된다. 둘째, UNESCO(2002)의 취업능력 확인 및 향상지원, 직업준비(vocational preparatory service), London(1973)의 개인에 관한 조사 및 기록(research services relating to personal), 고재성 외(2011)의 학생선발 및 적응지원, 구직 및 취업지원, Wynne(2006)의 능력평가(skills assessment) 등의 영역들은 표현에는 다소 차이가 있으나, 개인이 갖고 있는 본질적인 능력을 확인하고 지원하는 방안의 의미를 내포하고 있으므로 취업능력 확인 및 향상지원으로 통합된다. 셋째, Žadeikaitė와 Railienė(2009)의 파트너십(partnership), 고재성 외(2011)의 실행지원, Wynne(2006)의 고용주와 접촉하기

(initiating contact with employers) 등의 영역은 지역 및 산업체 유관기관과의 파트너십을 형성하여 취업처를 확보해야 한다는 의미를 내포하고 있으므로 취업처 발굴 및 관리로 통합된다. 넷째, UNESCO(2002)의 정치/취업(placement or employment service), London(1973)의 취업정치(placement), Wynne(2006)의 취업정치(placement) 등의 영역은 구직자와 구인자간의 요구 및 채용정보를 확인하여 성공적인 취업을 의미하고 있으므로 취업매칭으로 통합된다. 다섯째, 고재성 외(2011)의 사후관리, Wynne(2006)의 취업정치 사후 지원(post-placement support), 평가지원, UNESCO(2002)의 관리/조정(follow-up or adjustment Service), London(1973)의 추수지도 및 평가(follow-up & appraisal), Loreta Žadeikaitė과 Asta Railienė(2009)의 평가 및 향상(evaluation and improvement) 등의 영역은 학생들이 취업 후 산업체에 잘 적응하고 만족하여 고용유지가 될 수 있도록 학부모와 연대하여 애로사항을 해결해 줄 뿐만 아니라, 취업지도 계획에 따른 성과를 평가하고 모니터링을 하여 향후 취업지도 운영 개선에 반영해야 한다는 의미를 내포하고 있으므로 사후관리로 통합된다. 이를 제시하면 다음 <표 II-7>과 같다.

<표 II-7> 취업지도 직무영역

영역	내용	근거	
		선행연구에서 제시된 영역	연구자
취업지도 계획	학생들의 취업능력 향상, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리에 대한 전체 내용을 일정에 따라 계획을 수립	• 계획지원 및 평가계획	UNESCO(2002), Žadeikaitė과 Railienė(2009), 고재성 외(2011)
취업능력 확인 및 향상지원	학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 조건과 그들 자신의 취업능력을 확인하여 능력에 미달되면 이를 향상시킬 수 있는 방안 제시	• 취업능력 확인 및 향상지원 • 직업준비 • 개인에 관한 조사 및 기록 • 학생선발 및 적응지원 • 구직 및 취업지원 • 능력평가	Wynne(2006), UNESCO(2002), London(1973), 고재성 외(2011)
취업처 발굴 및 관리	취업처를 탐색·분석하여 유관기관과의 협력을 통해 채용전제형 기업체를 발굴하고, 이들과 MOU체결 등을 통하여 지속적으로 우호적 관계 형성	• 파트너십(partnership) • 실행지원 • 고용주와 접촉하기(initiating contact with employers)	Wynne(2006), Žadeikaitė과 Railienė(2009), 고재성 외(2011)
취업매칭	구인/구직자의 요구를 비교 분석하여 적합성을 확인하고 학생과 학부모를 대상으로 취업의사결정에 관한 상담 통해 취업을 성공적으로 이끔	• 취업정치/취(placement or employment service) • 취업정치(placement)	Wynne(2006), UNESCO(2002), London(1973)
사후관리	학생들이 취업 후 산업체에 잘 적응하고 만족하여 고용유지가 될 수 있도록 학부모와 연대하여 애로사항을 해결함은 물론 취업지도 성과를 평가하고 모니터링을 통해 향후 취업지도 운영개선에 반영	• 사후관리 • 취업정치 사후 지원 • 관리/조정(follow-up adjustment Service) • 추수지도 및 평가 • 평가 및 향상(evaluation and improvement) • 평가지원	Wynne(2006), UNESCO(2002), Žadeikaitė과 Railienė(2009), 고재성 외(2011)

한편, 과업은 선행연구에서 제시된 것은 서로 중첩되는 내용이 많고, 여러 선행연구를 통해 제시되고 있는 과업을 모두 나열한 수준이므로, 구체적으로 관찰 가능한 일의 단위로 중요도, 빈도, 논리적인 순서를 고려(Erich, 2008; McCormick et al., 1980)하여 취업지도 직무영역에 따라 분류하면 다음과 같다.

첫째, 취업지도 계획 영역과 관련된 선행연구들에서는 Žadeikaitė & Railienė(2009)의 취업지도 계획 수립, 취업여부조사, UNESCO(2002)의 취업목표 설정, 고재성 외(2011)의 운영계획 작성, London(1973)의 교육프로그램 계획 등의 과업 중 운영계획서 작성과 교육프로그램 작성은 취업지도와 관련된 구체적인 계획안 작성을 의미하므로 취업지도 계획 수립으로 통합하여 취업지도 계획, 취업 여부 조사, 취업목표 설정으로 설정되었다. 둘째, 취업능력 확인 및 향상 지원과 관련된 과업으로 UNESCO(2002)의 희망직업파악, Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 직업에 대한 정보 조직화, London(1973)의 직무수행 파악은 희망직업 파악으로, London(1973)의 학생 이해를 위한 기초자료 작성, 학생의 능력과 직업 파악, UNESCO(2002)의 학생의 지식, 기술, 태도 파악은 취업능력 확인으로, 고재성 외(2011)의 프로그램 및 운영방법 결정, 학생선발 및 적응지원 등의 과업은 취업능력 향상 지원으로 설정되었다. 셋째, 취업처 발굴 및 관리와 관련된 과업으로 Wynne(2006)의 고용주와 접촉하기는 취업처 발굴로, Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 기업 및 기업 인사 담당자와의 협력 활동과 UNESCO(2002)의 고용인에 대한 지원은 취업처 관리로 구분하고, Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 채용정보 관리, UNESCO(2002)의 취업에 필요한 정보 제공은 채용정보 관리로 통합되었다. 넷째, 취업매칭과 관련된 과업으로 UNESCO(2002)의 구인구직 적합, 직업선택 전략 제공은 구인/구직 적합성 확인으로, Žadeikaitė과 Railienė(2009)의 직업상담 제공, 학생정보 제공, 학부모정보 제공, Wynne(2006)의 지도 및 상담(guidance and counselling)은 취업상담으로, 고재성 외(2011)의 구직 및 취업지원은 입사서류 준비 지원으로 통합되었다. 다섯째, 사후관리 업무와 관련된 과업으로 UNESCO(2002)의 직장적응은 취업생 추수지도로, 고재성 외(2011)의 취업지원 운영 결과 평가는 취업지도 평가로, 취업지원 운영 개선은 취업지도 평가 결과 환류로 수정·보완 되었다.

지금까지 제시된 취업지도 과업을 <표 II-7>에서 제시한 취업지도 직무영역에 따라 분류하여 정리하면, 다음 <표 II-8>과 같다.

<표 II-8> 취업지도 직무영역에 따른 과업

영역	과업	근거	
		선행연구에서 제시된 과업	연구자
취업지도 계획	취업지도 계획 수립	취업지도 계획 수립 운영계획 작성 교육프로그램 계획	UNESCO(2002) Žadeikaitė, Railienė(2009) 고재성 외(2011) London(1973)
	취업 여부 조사	취업희망 조사	Žadeikaitė, Railienė(2009)
	취업목표 설정	취업목표 설정	UNESCO(2002)
취업능력 확인 및 향상지원	희망직업 파악	희망직업조사 직업에 대한 정보 조직화 직무수행파악	Žadeikaitė, Railienė(2009) UNESCO(2002) London(1973)
	취업능력 확인	직업능력파악 학생 이해를 위한 기초자료 작성 학생의 능력과 직업 파악 학생의 지식, 기술, 태도 파악	London(1973) UNESCO(2002)
	취업능력 피드백	프로그램 및 운영방법 결정 학생선발 및 적응지원	Žadeikaitė, Railienė(2009), 고재성 외(2011)
취업처 발굴 및 관리	취업처 발굴	고용주와 접촉하기	Wynne(2006)
	채용정보 관리	채용정보 관리 취업에 필요한 정보 제공	Žadeikaitė, Railienė(2009) UNESCO(2002)
	취업처 관리	기업 및 기업 인사 담당자와의 협력 활동 고용인에 대한 지원	UNESCO(2002) Žadeikaitė, Railienė(2009)
취업매칭	구인구직 적합성 확인	구인구직 적합 직업선택 전략 제공	고재성 외(2011) UNESCO(2002)
	취업상담	직업상담 제공 학생 정보 제공 학부모 정보 제공 지도 및 상담	Žadeikaitė, Railienė(2009) Wynne(2006)
	입사서류 준비 지원	구직 및 취업지원	고재성 외(2011)
사후관리	취업생 추수지도	직장적응 추수지도	고재성 외(2011) UNESCO(2002)
	취업지도 평가	취업지원 운영 결과 평가	고재성 외(2011)
	취업지도 평가 결과 환류	취업지원 운영 개선	고재성 외(2011)

다. 취업지도능력 관련 선행연구

취업지도능력과 관련된 선행연구는 특성화고등학교 전문교과 교사, 취업지원관, 외국 직업교육 교사, 기타 선행연구 등에서 제시하고 있는 역량 및 능력을 살펴보고 앞서 고찰한 취업지도 직무영역과 관련한 취업지도 수행에 필요한 능력을 도출하고자 한다.

1) 전문교과 교사의 취업지도능력 관련 연구

취업지도는 특성화고등학교 교사 중 누구나 수행해야 할 직무이나 대체로 전문교과 교사가 담당하고 있다(최동선, 2010). 따라서 전문교과 교사에게 요구되는 능력을 살펴보고자 한다. 우선, 농업교사의 전문성에 대한 수행수준과 교육요구에 관한 나승일(2006)의 연구에서는 보리치(Borich) 교육요구 분석방법을 활용하여 농업교사가 인식하는 중요한 전문성과 이에 대한 교육요구 및 차이를 구명하였다. 농업교사의 전문성은 교사로서 필요한 일반적이고 공통된 전문성과 교과영역별로 독특하게 요구되는 전문성, 즉 농업교과를 지도하는 데 요구되는 전문성으로 구분하였고 농업교사의 전문성 측정을 위해 미국국립직업교육연구소(NCRVE)가 개발한 성과중심 교사교육 모듈의 14가지 영역에 따른 132가지 전문성을 측정도구로 활용하였다. 연구 결과에 따르면 농업교사들은 14가지 전문성 영역 중 ‘프로그램 기획’, ‘개발 및 평가’, ‘학교와 지역사회의 연계’, ‘성인교육 전문성’은 보통 이하 수준으로 인식하고 있는 반면 ‘수업/교수 계획’, ‘생활지도’, ‘기본능력 지도’, ‘전문적 역할과 개발’, ‘수업/교수 관리’ 영역의 전문성에 대해서는 중요한 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 중요성 인식 수준이 높은 항목은 ‘학생들의 필요 및 흥미 파악(4.33)’, ‘학생 진학 및 취업 지도(4.27)’, ‘실험실습 지도(4.26)’의 순으로 나타났다.

이러한 연구결과는 최근 농업계 고교 학과가 교육 대내외 환경 변화에 따라 기존의 전통적인 학과에서 진학 및 취업이 용이한 농업관련 분야 학과로 변화하고자 한다는 점을 고려할 때, 농업교사들이 학생들이 농업교육을 둘러싼 환경변화에 적절히 대응함으로써 진학 및 취업을 달성할 수 있도록 지원하기 위한 통합적이고 심도 있는 취업지도 전문성 유지 및 개발 영역 등의 전문성 향상에 대한 인식 수준이 증가하고 있음을 시사한다. 특히 연구결과에서 도출된 것과 같이 학교와 지역사회의 연계

능력, 지역사회 산업수요 이해 능력, 인간관계 능력, 현장실습지도 능력 등의 전문성은 학생의 진학 및 취업 달성을 위해 교사들의 전문성 신장을 위한 노력이 필수 영역이라는 점에서 특성화고등학교 취업지도 담당 교사들의 취업지도능력과 밀접한 관련이 있음을 시사한다.

김진실(2007)은 특성화고등학교의 전신이라 볼 수 있는 전문계고등학교 전문교과 교사를 대상으로 전문교과 교사의 역량과 수준을 탐색하고 주요 변인에 따른 차이를 밝혔다. 연구를 위해 국내외 전문교과 교사 역량에 대한 관련문헌연구를 통해 ‘교사로서의 인성 및 리더십’, ‘지역사회 및 학생 요구파악’, ‘교육프로그램개발 및 개선’, ‘교과수업 계획’, ‘실행’, ‘평가 및 관리’, ‘실습장 관리’, ‘실기지도, 수업매체개발 및 활용’, ‘학생단체지도’, ‘학교행정처리’, ‘현장연구’, ‘현장실습지도’, ‘생활지도’, ‘진로지도’, ‘교사의 전문성개발’, ‘동료교사와의 협력’, ‘전문적 역할과 개발’, ‘학교와 지역사회의 연계’, ‘성인교육 역량’을 도출하고 The Quick model을 적용하여 전문계고등학교 전문교과 교사의 역량을 교육훈련 역량, 연구 역량, 상담 역량, 행정 및 경영 역량, 산학협력 역량군의 다섯 가지의 교사역량모델을 도출하였다. 연구 결과에 따르면 전문계 고등학교 전문교과 교사의 다섯 가지 역량 중, ‘상담·지도 역량’, ‘행정·경영 역량’, ‘교육·훈련 역량’, ‘연구 역량’의 순으로 높게 나타난 반면, ‘산학협력 역량’과 그 세부 역량 내용이 ‘지역사회 유대 역량’, ‘지역사회 산업 수요이해 역량’, ‘산학협동 교류 역량’ 등은 보통 이하로 가장 낮은 수준으로 나타나 유관기관과의 협력적 관계를 통한 취업처 개발 활동 등의 포괄적이고 종합적인 전문교과 교사들의 역량 개발이 시급함을 시사한다. 이와 같은 결론은 직업교육기관으로서 지역사회와의 유대 강화와 산학협동교류를 통한 학생의 취업 및 진로 개발을 목적으로 하는 특성화고등학교의 취업지도 담당 교사의 취업지도능력에서 역시 ‘상담지도능력’ 및 ‘산학협동능력’이 전문성 향상에 중요한 요소로써 반영되어야 함을 시사하고 있다.

기술교사의 직무수행에 대한 교육 요구에 관한 이명훈 외(2006)의 연구에서는 중요성-수행 분석(Importance-Performance Analysis: IPA)을 이용하여 기술교사들이 인식하는 직무에 대한 중요성과 수행수준을 분석하고, 이에 따른 교육요구를 구명하였다. 이 연구에서는 기술교사의 직무의 중요성 및 수행 측정을 위해 문헌 연구를 통해 기술교사의 직무의 6가지 직무영역과 48개 직무내용을 도출하였다. 연구결과 기술교사

들의 48개 직무내용에 대한 중요성 인식 수준이 수행수준보다 낮은 것으로 나타났고, 직무 수행 향상을 위해 ‘학습자 특성 파악’, ‘교수학습자료 준비’, ‘학습동기 부여’, ‘다양한 수업방법 활용’, ‘적절한 질의응답 사용’, ‘평가계획 수립’, ‘진로지도’ 등 교수학습지도 영역과 전문성 신장 영역의 직무들이 최우선 순위를 두고 신장되어야 하는 것으로 나타난 반면 ‘담당 교무분장업무 추진’, ‘학급시설 관리’ 등의 행정업무수행 영역의 직무는 교육요구가 가장 낮은 것으로 나타났다. 기술교사의 직무에 대한 이와 같은 연구결과를 바탕으로 할 때, 학습자특성과학과 진로지도는 전문교과 교사들의 직무 수행 능력 향상을 위해 최우선으로 고려되어야 할 뿐 아니라 특성화고등학교 취업지도 교사의 취업지도 직무영역과의 유사성을 고려하였을 때, 취업지도 담당교사들에게 요구되는 능력과 관련되어 있음을 시사한다. 구체적인 내용은 <표 II-9>와 같다.

<표 II-9> 전문교과 교사의 취업지도 관련 능력

연구자	전문교과 교사의 취업지도 관련 능력
김진실 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> · 상담지도능력 : 진로관련 지식 및 지도 · 산학협동능력 : 지역사회 유대 강화, 산학협동교류, 지역사회 산업 수요 이해, 인간관계
나승일 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> · 교과지도, 학습 및 학교경영 · 학교와 지역사회의 관계 · 생활지도 · 프로그램 또는 교육과정 개발 및 운영 · 현장실습지도 · 현장연구 · 전문성 개발
이명훈, 나승일 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 특성 파악 · 진로지도 · 전문성 신장 영역 : 학생지도에 관한 지식과 노하우 습득

2) 취업지원관의 취업지도능력 관련 연구

특성화고등학교의 취업지원을 위한 전문 인력지원 사업은 산업체에서 요구하고 있는 인력양성을 위해 산업현장의 경험을 가진 전문 인력을 학교현장에 배치하여 지원하고 있다. 변정현 외(2012)는 특성화고등학교 취업지원관 역량모형 연구를 통해 취업지원관이 특성화고등학교 내에서 취업률 제고와 취업의 질 제고라는 공통의 목적 달성을 위한 수행 업무와 필요 능력을 구명하였다. 연구 결과에 따르면 특성화고등학교 취업지원관의 직무능력은 고용동향 이해, 기업체 정보 분석, 기업 요구 파악, 취업

처 발굴 및 관리, 교내 협력관계 구축, 취업 동기 부여, 취업지원프로그램 기획 및 운영, 취업기술 개발, 직장적응 촉진, 문제해결 등으로 나타났다(<표 II-10> 참조).

<표 II-10> 특성화고등학교 취업지원관의 취업지도 관련 능력

직무능력		정의
일자리 발굴·알선형 역량군	고용동향 이해	고용정책과 취업동향, 산업계와 직업세계의 변화 흐름을 이해하고 활용하는 능력
	기업체 정보 분석	기업분석 관련 자료를 바탕으로 적합한 취업처 인지 분석 및 관리하는 능력
	기업 요구 파악	기업에서 요구하는 인재상 및 직무요건을 파악하여 적절하게 대응하는 능력
	취업처 발굴 및 관리	잠재적인 취업처 발굴을 위해 기업 및 유관기관 등을 대상으로 홍보 및 마케팅 활동을 실시하고 지속적으로 네트워킹 하는 능력
대상자 상담·개발형 역량군	교내 협력관계 구축	학생 취업지원을 위해 교내 이해관계자들과 문서 등의 커뮤니케이션을 통해 협력적 관계를 구축하는 능력
	취업 동기 부여	학교의 취업분위기 조성을 통해 학부모와 학생의 취업의지를 높이는 능력
	취업지원프로그램 기획 및 운영	특성화고등학교의 취업능력 강화를 위한 각종 프로그램을 기획하고 진행하는 능력
	취업기술 개발	학생들이 효과적으로 취업에 성공할 수 있는 데 필요한 구직기술(채용서류, 면접, 인적성 등)을 강화시키는 능력
사후관리 중점형 역량군	직장적응 촉진	취업 전 사전준비와 취업 후 지속적인 사후관리를 통해 취업자의 직장적응도를 제고하는 능력
	문제해결	취업처에서 발생한 문제에 대해 기업담당자와 협의·조정하여 해결해 나가는 능력

출처: 변정현, 이진구, 박용호. (2012). **특성화고등학교 취업지원관 역량모형 개발 연구**. 고용노동부·한국고용정보원.

3) 외국 직업교육 교사의 취업지도능력 관련 연구

외국의 직업교사는 우리나라와 같이 대체로 학생들의 노동시장 이행을 위하여 노동시장에서 요구하는 인재를 양성하고 있다. 이와 같은 인재를 양성하기 위해 요구되는 직업교육 교사의 능력을 Abele 외(2009)는 유럽 5개국의 직업교육 교사(VET)의 능력을 비교 분석하였다. 이중 취업지도능력과 관련된 능력을 살펴보면 다음과 같다.

유럽 5개국의 직업교육 교사(VET)의 능력에 관한 연구 목적은 협력 국가의 VET 교사의 현재 상황을 분석하여 공통 요소를 찾아내고 기술하여 그에 상응하는 문제와 개선점을 찾는 데 있다. 리투아니아에서 직업교육 교사는 교육의 질을 평가받기 위해 외부의 공인된 교육 기관으로부터 자체평가를 받는다. 자체평가는 학생과 교사의 피드백 자료에 근거하며, 자체평가 결과는 외부 전문가에 의해 검토된다. 이렇게 엄정

한 평가가 되는 주된 직업교육 교사의 능력은 자기개발 능력, 교과목 단위 교육과정 계획, 수업, 개발 능력, 직업지도 프로그램 설계능력, 학교교육시스템 개발 능력으로 구분되나, 취업지도와 관련된 능력은 직업지도 프로그램 설계능력에 해당되는 고용동향이해능력, 취업준비지도능력 등이 속한다.

루마니아에서는 교사 교육의 질적 보장은 법적인 틀과 질적 보장 기관에서 책임을 갖고 직무수행에 상응하는 자격에 대한 가치를 다룬다. 이러한 루마니아의 직업교사에 대한 능력은 방법론적 능력, 의사소통/관계능력, 학생평가 능력, 심리·사회능력, 기술 능력, 진로관리 능력으로 구분되며, 취업지도와 관련된 능력은 학생평가 능력에 해당하는 개인/그룹평가에 따른 알맞은 전략 사용과 진로관리능력에 해당하는 진로조정능력, 위기상황을 대처할 수 있는 효과적인 행동 등이 있다.

이탈리아에서는 교사의 질적 보장은 근본적으로 내부평가에 기초하며 내부평가는 개인의 성취도와 전문기술 능력을 비교하는 데 중점을 두고 있고, 계획, 실행, 평가, 촉진으로 과정으로 구분하고 있으며, 취업지도와 관련된 능력은 계획단계에서 연수프로그램 계획, 연수추진 계획, 실행단계에서 상담, 직업궤도에 올라갈 수 있도록 지도, 평가 및 모니터링 단계, 촉진단계에서 기업체와의 네트워킹 등이 있다.

핀란드에서는 고객중심의 교육과정운영에 대한 교사의 수행능력을 평가하고 그 질에 따라 성과금을 배분하여 교육기관의 재정상황이 자원의 효율적인 활용과 자기가 정한 목표와 개혁 의지를 달성했는가를 평가한다. 핀란드의 직업교사 능력은 교육학영역, 실재영역, 조직영역, 개발연구영역으로 구분하여 하위 필요 능력을 제시하고 있다. 이 중 취업지도와 관련된 능력은 실재영역에서 전문적인 노하우, 외부인사와 관계능력, 조직영역에서 팀워크와 네트워크의 노하우, 개발연구 영역에서 직업훈련 개발능력 등이 있다.

독일에서는 직업교사에 대한 내외부의 질적 평가를 시행하고 있으며, 내부평가는 각 세미나 또는 강의 과정의 질에 대한 학생들의 평가에 의해 이루어진다. 이러한 독일의 직업교사에 대한 능력은 신뢰/가치, 전문적/진술적/절차적 지식 영역으로 구분된다. 이 중 취업지도와 관련된 능력은 동기촉진에 대한 오리엔테이션, 전문적, 진술적, 절차적 지식에 해당되는 상담지식, 진단지식 등이 있다. 구체적인 내용은 <표Ⅱ-11>과 같다.

<표 II-11> EU국가가 제시한 VET 교사의 취업지도 관련 능력

리투아니아	루마니아	이탈리아	핀란드	독일
<ul style="list-style-type: none"> • 직업지도 프로그램 설계 능력 - 고용동향 이해 능력 - 취업준비지도 	<ul style="list-style-type: none"> • 학생평가 능력 <ul style="list-style-type: none"> - 개인/그룹 평가에 따른 일맞은 전략 사용 • 진로관리능력 <ul style="list-style-type: none"> - 진로조정능력 - 위기상황을 대처할 수 있는 효과적인 행동 	<ul style="list-style-type: none"> • 계획 <ul style="list-style-type: none"> - 연수프로그램 계획 - 연수추진계획 • 실행 <ul style="list-style-type: none"> - 상담 - 직업제도에 올라갈 수 있도록 지도 • 평가 및 모니터링 • 촉진 <ul style="list-style-type: none"> - 기업체와의 네트워킹 	<ul style="list-style-type: none"> • 실재영역 <ul style="list-style-type: none"> - 전문적인 노하우 - 외부인사와 관계능력 • 조직영역 <ul style="list-style-type: none"> - 팀워크와 네트워크의 노하우 • 개발연구영역 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 개발 	<ul style="list-style-type: none"> • 동기촉진 오리엔테이션 • 전문적, 기술적, 절차적 지식 <ul style="list-style-type: none"> - 상담지식 - 진단지식

출처 : Abele, S., Norwig, K. & Nickolaus, R. (2009). Vocational teacher education in five European countries: Analysis and comparison. Vocational Education: Research & Reality, 28-43. 재구성

4) 기타 취업지도능력 관련 선행연구

교육과학기술부(2011)는 ‘취업기능강화 특성화고등학교 육성사업 자료집’에서 특성화고등학교의 취업지도 담당교사를 대상으로 전문성 신장을 위해 취업지도 연간계획 수립 능력, 취업중심교육과정 운영, 기업의 이해, 취업처 발굴 대장관리, 취업생 DB관리 능력, 채용서류 작성지도, 채용서류 점검, 고용유지 능력 등을 제시하고 있다. 이는 학교가 취업중심으로의 변화를 유도하고 있으며, 이에 따라 취업지도 담당교사의 실질적인 취업지도능력을 강조하고 있음을 알 수 있다. Sajiene(2009)는 학생들의 능력을 제고하기 위하여 직업교사의 진로계획 능력과 교육제도에 의해 만들어진 교사의 전문성 개발에 대한 필요조건들 사이의 모순을 분석하여 직업교사 자신에 대한 진로계획 능력을 강조하였다. 진로계획은 전문성 개발과 불가분 관계에 있기 때문이다. 진로계획은 인간의 인지적 전문적 활동을 시기에 맞게 끊임없이 결정하는 것으로, 그것은 전문성 개발 목적을 달성하고, 필요한 자원과 조건을 예측하는 데 그 목적이 있다. 특히, Corso 외(2011)는 직업특성, 직업적응능력, 생활주제와 주로 관련하여 학생들이 자신의 진로를 능동적으로 구성할 수 있도록 지도하는 교사의 의사소통 기술 능력이 중요하다고 제시하고 있다. 의사소통능력은 모든 교사에게 중요한 능력

이지만 취업지도를 담당한 교사에게는 더욱 중요한 요소임이 시사된다. Elbert 외(2003)는 펜실베이니아 중등 농업 교사의 인지 능력을 개인적 특성, 전문적 역할과 개발, 수업의 역할, 지식 전달, 학생 지도력으로 구분하고 있다. 특히, 모든 교사들은 학생들이 가진 강점과 약점을 찾아 지원해 주어야 한다고 강조하고 있다. 이는 취업 지도를 하는 데 있어 학생들이 갖고 있는 특성을 잘 고려하여 지도해야 함을 시사하고 있다. Tang 외(2008)는 고등학교 학생들의 진로포부에 영향을 미치는 변인에서 학습경험, 자아효능감, 직업박람회, 현장실습, 지역사회단체와 협력 등이 있으므로 교사는 이러한 것을 고려하여 효과적인 진로조정 프로그램을 제공해야 하고, 교과내용이 학생의 진로선택에 영향을 미치기 때문에 수업내용을 특별한 직업에 적용시켜보는 것이 중요하다고 강조하고 있다. 한편, 김기현 외(2006)는 현장실습이 취업에 미치는 영향이라는 연구에서 현장실습과 관련된 학생지도의 중요성을 강조하면서 현장실습 중도 탈락자에 대한 지도 방안의 필요성을 강조하였고, 중도탈락자의 재교육 및 재취업 알선에 대한 학교 담당자의 능력이 필요하다고 하였다. 특히, 현장실습에 대한 학교의 관리 소홀의 문제는 현장실습 중도탈락 학생들과 관련이 되어 있으며, 졸업 후 취업에 부정적인 영향이 있음을 밝혔다. 이는 현장실습의 질을 담보하기 위해서 면밀한 실태분석과 관리가 전제되어야 함을 시사하고 있다.

5) 취업지도능력 관련 선행연구 고찰 종합

지금까지 살펴본 취업지도능력 관련 선행연구는 대체적으로 취업지도 직무를 수행하는데 필요로 하는 직무능력을 중심으로 제시되어 있었다. 그러나 문헌연구를 살펴본 취업지도능력과 관련된 능력은 상호간 중첩되고, 너무 포괄적으로 제시되어 있었다. 또한 각 선행연구에서 제시되고 있는 능력에 대한 연구들은 대체로 관련 문헌을 토대로 종합하여 정리하였으며, 각 연구 대상에 따라 종합한 역량 및 능력을 포커스 그룹 인터뷰(FGI), 행동사건면접법(BEI), 델파이 기법 등을 통해서 이루어 졌으나 능력에 대한 개념의 차이가 있기 때문에 능력간 위계에 맞지 않았다. 따라서 취업지도 능력에 관련된 능력을 내용과 의미의 유사성을 중심으로 <표 II-11>에서 제시된 취업지도의 직무영역 및 과업에 따라 크게 세 가지 차원으로 구분할 수 있다.

우선 직무영역을 중심으로 한 첫 번째 차원의 취업지도능력은 취업지도 계획, 취업 능력 확인 및 향상지원, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리 직무능력으로 볼 수 있으며, 두 번째 차원은 직무영역 하위수준에 속하는 취업지도 계획 수립, 취업여부조사, 취업목표 설정, 희망 직업능력 파악, 취업능력 확인, 취업능력 피드백, 취업처 발굴, 채용정보 관리, 취업처 관리, 구인/구직 적합성, 취업상담, 입사서류 준비 지원, 취업생 추수지도, 취업지도 평가, 취업지도 평가 결과 환류로 구분할 수 있다. 세 번째 차원의 취업지도능력은 취업동향 및 정책반영, 연간 취업지도 계획 수립, 취업여부조사지 작성, 취업결정 내용 분석, 취업률 추이 분석, 학교 취업목표 설정, 직업 및 직무 이해, 희망 직업자격 파악, 취업능력관련 정보 수집·분석, 취업능력 진단 결과 해석, 취업능력 향상 방안 제시, 구직기술 지도, 취업처 탐색 분석, 취업처 섭외, 채용정보 수집·분석, 채용정보 DB화, 취업처 DB관리, 취업처 유지 관리, 구인/구직 요구 비교, 구인/구직간 조정, 구직자 상담, 학부모 상담, 입사서류 작성 지원, 입사서류 점검, 추수지도 체제 구축 운영, 직장생활 적응 지원, 재 취업지원, 취업지도 평가, 자료 수집 분석, 취업지도 평가 실행 및 정리, 피드백 제공 등으로 구분된다. 이를 종합하여 제시하면 <표 II-12>와 같다.

<표 II-12> 선행연구에 따른 취업지도능력 종합

취업지도능력			근거	
			선행연구에서 제시된 취업지도능력	연구자
취업지도 계획	취업지도 계획 수립	취업동향 및 정책이해	고용동향 이해능력 산업동향파악 노동시장 이해능력	변정현 외(2012) 이영대(2001) Dailidienne 외(2005)
		연간 취업지도 계획 수립	연수프로그램 계획능력 취업지원프로그램 기획 및 운영 계획능력	교육과학기술부(2011) 이영대(2001)
	취업여부조사	취업여부 조사지 작성	취업자 파악 취업동기부여	이영대(2001)
		취업결정 내용 분석	취업희망자분석 진로결정파악	교육과학기술부(2011) 이영대(2001)
	취업목표설정	취업률 추이 분석	취업률분석 취업률제고방안	교육과학기술부(2011) 이영대(2001)
		학교 취업목표 설정	목표설정 취업률목표	교육과학기술부(2011) 이영대(2001) Robertson(2008)
취업능력 확인 및 향상 지원	희망직업능력 파악	직업 및 직무이해	직업 및 직무정보이해 기업의 이해	이영대(2001) Tang 외(2008)
		희망직업자격 파악	자격증 지도	장석민 외(2003) Altonji(1995) Tang 외(2008)

취업지도능력			근거		
			선행연구에서 제시된 취업지도능력	연구자	
	취업능력확인	취업능력 관련 정보수집, 분석	학생 자료 수집	Elbert 외(2003)	
		취업능력 진단 결과 해석	직업검사 전달능력 학습자 특성파악	최동선 외(2010) 이명훈, 이승일(2006) Dailidene 외(2005)	
	취업능력 향상 지원	취업능력 향상 방안 제시	산학연계교과지도 직업지도 프로그램 설계능력 교내협력관계구축능력 취업지도 프로그램 기획 및 운영	변정현 외(2012) Abele 외(2009)	
		구직기술지도	취업준비 지도 취업기술 개발	Abele 외(2009) Tang 외(2008)	
취업처 발굴 및 관리	취업처발굴	취업처 탐색, 분석	구인업체 발굴 기획능력 기업체 정보 분석 기업 요구 파악	변정현(2012) 고재성 외(2011) Abele 외(2009)	
		취업처 섭외	기업체와의 네트워킹	교육과학기술부(2011) Abele 외(2009)	
	채용정보관리	채용정보수집, 분석	채용정보수집 및 전달 직업과 고용정보 구인업체 관련 정보 수집이해	Abele 외(2009) Wynne(2006)	
		채용정보 DB화	채용정보관리	교육과학기술부(2011) Wynne(2006)	
		취업처 DB관리	취업처 발굴 대장관리	변정현 외(2012)	
	취업처관리	취업처유지관리	학교와 지역사회와의 유대능력 산학관 협동 지역사회 협력 사회적협력 능력	나승일(2006) 김진실(2007) Dailidene 외(2005) Abele 외(2009)	
		구인/구직적 합성확인	구인/구직 요구비교	기업요구 학생요구 파악	Dailidene 외(2005) Abele 외(2009)
	구인/구직간 조정		구인/구직이해 진로조정	Tang 외(2008)	
	취업 매칭	취업상담	구직자상담	구직자 상담 상담지식 직업상담실시 구직자관련 정보 수집 이해	변정현 외(2012) 고재성 외(2011) Abele 외(2009) Corso 외(2011)
			학부모상담	학부모와의 유대관계 학생 및 학부모 자료 수집 상담지식	Abele 외(2009) Dailidene 외(2005)
	입사서류준비 지원	입사서류작성 지원	채용서류 작성지도	교육과학기술부(2011),	
		입사서류 점검	채용서류 점검	교육과학기술부(2011)	
사후 관리	취업생 추수지도	추수지도 체제 구축 운영	현장실습체제구축 추수지도	교육과학기술부(2011) Dailidene 외(2005)	
		직장생활적응 지원	고용유지 능력 직장적응 촉진	변정현 외(2012) 이영대(2001) Corso 외(2011)	
		재취업지원	중도탈락자의 재교육 및 재취업 알선	김기현 외(2006)	
	취업지도평가	취업지도평가자료 수집, 분석	평가정보수집 및 분석	변정현 외(2012) 고재성 외(2011)	
		취업지도 평가실행 및 정리	평가능력	고재성 외(2011) Dailidene 외(2005)	
	취업지도 평가결과환류	피드백 제공	취업을 평가 피드백	교육과학기술부(2011) Dailidene 외(2005)	

3. 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계

취업지도능력은 교과지도나 생활지도 등과 같이 학교 내에서 필요한 교육활동을 포함하여 기업체와 같은 외부기관과의 밀접한 관계 속에서 형성되기 때문에, 학교 내외의 복합적인 영향으로 이루어진 특성화고등학교 취업지도 담당교사에게 요구되는 능력이다. 이러한 취업지도능력에 영향을 미치는 변인을 밝히기 위하여 두 가지 차원으로 접근하였다. 첫째, 취업지도가 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 직무라는 점을 감안하여 교사의 직무수행에 영향을 미치는 연구를 살펴보았다. 그 결과, 직무연수(임윤진, 2015), 교사효능감(전승환, 2013; 조성웅, 2011; Bandura, 1982), 학교풍토(조성웅, 2011), 컨설팅장학(홍혜인, 2012; Desimone, 2009; Whitman, 2005), 직무몰입(Saleh & Hosek, 1976), 학교-지역사회파트너십(Blank 외, 2000; Henderson & Mapp, 2002), 자기개발(최원진, 2012), 직무만족(강경석, 2006), 역할수행능력(Holton, 1998), 교육신념(Peters 외, 1985), 직무환경(Jayaratne & Chess, 1984), 학교장 변혁적 리더십(민상기, 2011; 조성웅, 2011; Crawford, 2004), 학습공동체 참여(김지웅 외, 2013; Lesser 외, 1999) 등과 같은 변인들이 특성화고등학교 교사의 직무수행 능력을 높이는 것으로 나타났다. 일반적으로, 직무연수는 일반적 특성 변인으로 활용되고 있으며, 교사의 직무수행과 관련이 있는 일부 변인들은 독립변인으로서의 독립성을 유지하여 다중공선성의 문제를 해결할 필요가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족, 교육신념, 학교풍토, 그리고 직무환경과 같은 변인은 학교장 변혁적 리더십과 관련이 있는 것으로 밝혀져(조성웅, 2011), 이를 아우를 수 있는 학교장 변혁적 리더십을 변인으로 설정하였다.

둘째, Lewin의 장이론($B = f(P * E)$)에 따르면 인간의 행동은 개인과 환경의 상호작용에 따라 나타나고 이러한 행동은 능력을 기반으로 나타나기 때문에 능력은 개인이 갖고 있는 신념, 가치, 지각체계 등 생활공간을 형성하는 개인의 속성과 환경이 갖고 있는 특성이 매우 중요하다. 따라서 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 학교 내외 차원의 긍정적인 환경제공과 교사의 자발적이며 능동적인 학습참여와 신념이 요구된다. 교사의 직무수행에 영향을 미치는 변인 중 학교내외의 환경 변인은 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여(community of practice learning) 및 학교-지역파트너십(school-community partnerships) 등으로 볼 수 있으며, 이 연구에서는 이를 독립변인으로 설정하였다.

또한, 교사의 직무수행에 영향을 미치는 변인 중 개인의 속성과 관련된 변인은 교사효능감과 직무몰입으로 이러한 변인은 매개변인으로 활용(박균열, 2008; 조성웅, 2011; Avolio & Gibbons, 1988)되고 있어, 이 연구에서도 매개변인으로 설정하였다. 먼저, 교사효능감은 교사로서 학습자의 수행에 영향을 미칠 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이 강조되는 변인(김아영, 2010; Bandura, 1982)으로 취업지도능력에 유의미한 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있으며, 직무몰입 또한 개인이 자신의 환경을 어떻게 인지하느냐에 따라 영향을 받는 변인(민상기, 2012; Bass, 1985)으로 자발적이며 능동적인 측면이 강조되어 취업지도능력에 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있다.

이러한 선행연구들의 분석결과를 반영하여 이 연구에서는 취업지도에 영향을 미치는 변인들을 학교환경변인과 교사효능감 및 직무몰입으로 구분하였으며, 학교환경변인은 다시 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십으로 설정하였다. 구체적인 각 변인별 개념 및 측정방법, 관계를 정리하면 다음과 같다.

가. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계

1) 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계

가) 학교장 변혁적 리더십의 개념 및 측정

1980년대 중반 이후 기존의 리더십 연구와는 다른 새로운 리더십 관련 연구들이 나타나기 시작하였다. 이는 급변하는 환경 속에서 유용한 리더십은 기존의 리더십이 설명하던 개념과는 다른 형태로의 변화가 필요하였기 때문이다(장태운 외, 2001). 이에 따라 변혁적 리더십, 카리스마적 리더십, 서번트 리더십 등을 주제로 다양한 연구가 수행되어 왔으며 이 중 학교현장과 관련하여 변혁적 리더십은 학교 조직의 질 개선, 학교 혁신, 학교 효과성 향상을 위한 새로운 접근 방법으로 그 중요성이 강조되고 있다(김민환, 2005). 변혁적 리더십을 처음 소개한 Burns는 리더가 구성원을 인격적이고 도덕적인 수준에서 대하며 단순한 보상차원이 아닌 깊은 정서적 유대와 신뢰를 바탕으로 구성원들의 동기부여를 이루어내는 것이 중요함을 주장하였고, 리더가 구성원들에게 목표를 부여하고 믿음과 신뢰를 바탕으로 부하들의 욕구에 대한 배려

와 자극을 통해 조직의 목표를 달성하고자 하는 리더십을 변혁적 리더십으로 정의하였다(Burns, 1978). 또한 Bass(1985)는 Burns의 주장을 발전시켜 변혁적 리더십이란 구성원들에게 장기적 비전과 도전적인 목표를 제시하고 새로운 방법으로 문제해결에 접근하기 위해 구성원들을 지적으로 자극하며 구성원 개개인을 세심하게 배려하는 리더십이라 정의하였다. 노종희(1994)는 Burns가 제시한 변혁적 리더십을 기반으로 이론의 주요 특징을 다섯 가지로 제시하였다. 첫째, 변혁적 리더십은 자유, 정의, 평등, 평화, 인도주의와 같은 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 강조함으로써 구성원들의 의식을 일깨운다. 둘째, 변혁적 리더십은 조직 계층상의 어느 위치에 있는 사람에 의해서든지 발휘될 수 있다. 셋째, 변혁적 리더십은 구성원들이 기본적인 욕구만을 제한적으로 가진 개인이 아니라 상위수준의 욕구까지를 가진 전인으로 대우하며 이들 욕구를 충족시키는 데 관심을 가진다. 넷째, 변혁적 리더십은 일련의 행동이 아니라 하나의 과정이다. 다섯째 변혁적 리더십은 개인 간의 영향과정인 미시적 수준과 사회 체제를 변화시키고, 제도를 개혁하기 위해 권력을 동원하는 과정인 거시적 수준을 포함한다.

변혁적 리더십에서 중요한 개념적 특징은 구성원에 대한 세심한 배려 및 지적 자극을 통해 구성원들의 내면적인 욕구를 충족시킨다는 점, 이러한 내면적 욕구 충족은 구성원들의 동기화를 유도하고 이러한 동기화가 조직의 목표달성으로 이어지게 한다는 점, 단순히 암묵적 거래관계가 아닌 신뢰와 존중을 바탕으로 한다는 점이다. Bass와 Avolio(1990)는 변혁적 리더십의 구성요소로서 카리스마, 영감적 호소, 지적 자극, 인간적 배려를 제시하였다. 카리스마란 확고한 비전을 구성원들에게 제시하는 행동을 의미한다. 이를 통해 리더는 부하들에게 높은 기대수준과 도전적인 목표를 부여할 수 있다. 영감적 호소란 구성원들에게 비전과 목표를 인식·전파시키기 위해서 상징과 정서적 호소를 사용하는 것을 의미한다. 지적 자극이란 구성원들의 창의적인 사고와 행동을 자극하는 것을 의미한다. 이를 통해 구성원들은 자신이 처한 상황에 따라 능동적이고 헌신적으로 행동할 수 있다. 인간적 배려란 구성원들과 친밀감을 증대시켜 배려의 마음을 표현하는 것이다.

Podsakoff 외(1990)는 변혁적 리더십의 구성요소로서 비전의 설정 및 정교화, 솔선수범, 조직목표의 공유, 높은 성과기대, 인간적 지원, 지적 자극을 제시하였다. 비전의

설정 및 정교화는 리더가 조직의 비전을 설정하고 목표를 수립하여 이를 구성원들이 인식하게끔 하는 것을 의미한다. 솔선수범은 구성원들이 리더의 행동을 본받을 수 있게 유도하는 것이다. 조직목표의 공유는 공동의 목표달성을 위해 구성원들 간에 상호 협력이 이루어질 수 있도록 지원하는 것이다. 높은 성과기대는 구성원들에게 수월성, 질, 성과 등에 대해 높은 기대를 표현하는 것이다. 인간적 지원은 리더가 구성원들을 존중하고 그들의 동기와 욕구 등에 대해서 세심하게 관심을 갖는 것을 의미한다. 지적 자극은 구성원들이 자신의 업무에 대한 가정을 재검토할 수 있도록 하게 하여 창의적으로 과업을 수행할 수 있도록 유도하는 것이다.

노종희(1994)는 그간의 선행연구들이 변혁적 리더십을 구성하는 다양한 행동 요인들을 제시하고 국내 교육행정가의 변혁적 리더십의 행동요소를 추출·개념화하고자 연구를 수행하였다. 이에 따라 나타난 변혁적 리더십은 변화선도, 인간존중, 솔선수범의 3가지 요인으로 구성하였으며, 각 5개 문항씩 총 15개 문항으로 내적일치도는 0.922~0.932로 매우 양호한 수준이었다. 먼저 변화선도는 인습적인 사고와 발상에서 벗어나 새로운 관점에서 낡은 관행에 대해 문제를 제기하고 창의적인 과정으로 대안을 강구하는 것이다. 또한 미래지향적 발전방향을 제시하고 교사들에게 도전적 목표를 부과하는 것이다. 인간존중은 교사들의 요구와 관점을 수용하고 동등하게 대우하는 것이다. 마지막으로 솔선수범은 리더가 도덕적이며 언행일치의 행동을 하고 목표를 지향하여 직무에 헌신함으로써 다른 교사들의 귀감이 되는 것을 의미한다.

나) 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계

학교장 변혁적 리더십과 교사 직무수행 능력의 관계를 제시하고 있는 선행연구에서는 대부분 학교장 변혁적 리더십과 직무수행 능력이 정적인 관계가 있음을 보고하고 있다(강경석 외, 2007; 강수돌, 2010; 김상돈 외, 2013; 민상기, 2012; 천학도, 2008; 홍인혜, 2015; Bennis, 2000; Crawford, 2004; Kwakman, 2003). 먼저 홍인혜(2015)의 연구에서도 학교장의 변혁적 리더십이 음악교사의 전문성에 미치는 영향이 유의($\beta = 0.301, p < .001$)함을 밝히고 있다. 학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십, 학교장 신뢰 및 학교조직 효과성간의 관계를 규명한 강경석 외(2007)의 연구에서

도 학교장의 변혁적 리더십은 학교조직 효과성에 직접적으로 영향을 미치기보다는 교사 임파워먼트, 팔로워십, 학교장 신뢰를 통해 간접적으로 영향을 미치고 있으며, 변인 중 교사 임파워먼트를 통한 매개효과가 가장 크게 나타날 수 있음을 밝히고 있다. 국외에서도 Kwakman(2003)은 전문 학습 활동에서 교사의 참여에 영향을 미치는 요인 연구를 통해 교사들의 개인적 차원에서 이루어지는 협동적 활동을 통한 학습($r=.11$, $p<.05$), 교수활동을 통한 학습($r=.09$, $p<.05$)이 정적인 관계가 있음을 밝혔다. 이는 학교장이 교사들의 전문 학습 활동을 격려하고 지원하는 유형의 리더십을 발휘하면 교사들의 학습이 활성화되어 직무능력이 향상될 수 있음을 의미한다. Crawford(2004)는 리더십이 뛰어난 학교장은 교사가 자기개발을 할 수 있도록 적극 지원하므로, 학교장의 리더십이 교사의 능력개발에 영향을 미친다고 밝혔다.

강수돌(2010)은 리더십의 유형에 따른 교사의 직무만족도에 대한 연구를 통해 변혁적 리더십이 교사들에게 내재적 동기를 부여하고, 직무만족도에 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 밝히고, 변혁적 리더십의 하위요인들인 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극, 분발고취 등 학교장의 변혁적 리더십을 배양할 수 있는 훈련이 필요하다고 하였다. 천학도(2008) 역시 변혁적 리더십의 하위요인인 개별적 배려가 학습조직의 모든 구성 요소에 정적인 영향을 미치고 있음을 결과로 제시하였다. 김상돈 외(2013)는 임파워먼트와 교직원신을 매개로 학교장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족에 미치는 이 중 매개 효과 분석 연구에서 학교장의 지도성과 교사의 직무만족과의 관계에서 교장이 교사에게 권한을 위임하는 임파워먼트가 중요한 매개 역할을 한다는 것을 알 수 있었다. 이러한 연구결과는 변혁적 리더십은 교사의 직무만족도와 유의미한 정적인 상관관계가 있으며, 학습조직에서 학교장이 변혁적 리더십을 발휘한다면 구성원인 교사들의 내재적 동기 부여를 이끌어 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다.

한편 특성화고등학교에 근무하고 있는 교사를 대상으로 개인학습, 조직학습, 학습 동기, 직무특성, 직무태도, 조직문화 및 교장리더십의 관계를 구명한 민상기(2012)의 연구에 따르면 교장의 리더십이 교사의 개인학습에 영향을 미치지 않는 것으로 제시되었다($\beta=-0.078(t=-1.097)$). 그러나 취업지도는 학교에서 중요한 직무 중의 하나이며, 학교평가의 중요 요인이기 때문에 학교장의 관심은 매우 높다는 점을 고려할 때, 일반적인 교사의 개인학습에 영향을 미치지 않았다 하더라도 취업지도능력은 학교장의

리더십과 매우 밀접한 관계를 갖고 있어 선행연구에서 입증한 결과(천학도, 2008; 홍석, 2012; Kwakman, 2003)를 지지할 것으로 판단된다. 특히, 변혁적 리더들은 강력한 비전과 직무에 대한 열정과 격려를 통하여 직원들의 의미감을 강조함으로써 성공적인 직무수행을 유도하고(Bennis, 2000), 교사의 자기개발을 할 수 있도록 적극 지원하므로(Crawford, 2004), 학교장의 리더십이 교사의 취업지도능력 개발에 영향을 미칠 수 있을 것으로 유추해 볼 수 있다.

2) 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계

가) 컨설팅장학의 개념 및 측정

컨설팅장학은 컨설팅의 원리, 방법 등의 기법을 활용하여 학교에서 교사의 전문성을 함양하기 위한 활동으로(진동섭 외, 2005), 현재까지도 그 개념이 명확하게 정립되지 않고, 어느 부분에 초점을 두느냐에 따라 다소 차이를 보이고 있다. 교육부에서는 2014년 우리나라의 교원연수 추진사항에서 연수주관의 주체에 따라서 단위학교 중심의 컨설팅장학을 제시하고 있다. 여기에서 제시되는 컨설팅장학은 ‘교원의 전문적 신장 및 학교교육의 질 개선을 위해 교원의 자발적 요청에 따라 교육 전문가들이 교육 활용 개선을 위해 제공하는 제반 전문적 조언, 상담, 자문, 지원 활동’이라고 정의하고 있다. 즉, 학교에서 생기는 다양한 문제점들을 외부 또는 내부 전문가를 통하여 진단하고 해결해 주는 것이다. 장경순(2000)은 컨설팅장학을 ‘지역 교육청 장학사와 학교의 교과 전문성을 지닌 교원이 장학 팀을 구성하여 학교의 당면 과제나 필요, 교원의 요구를 해결해 주는 협동장학’이라고 정의하였다.

반면, 진동섭 외(2005)는 컨설팅장학을 ‘교사의 자발적 의뢰를 바탕으로 교수-학습과 관련된 전문성을 개발하기 위해 교내외의 전문성을 갖춘 사람들이 제공하는 조언 활동’이라고 하였다. 또한, Whitman(2005)은 장학은 같은 영역의 전문가가 상담, 조언, 소개, 그리고 평가를 통해 제공하는 조언으로 전문성 기능 강화, 질 모니터링, 개인적·전문적 성장을 촉진시키고, 능력을 촉진시켜 준다고 제시하였다. 즉, 장학은 전문가가 의뢰인에게 전문적 조언을 하는 것으로 전문성 신장을 위해 다양한 방법으로 지원하는 것을 의미한다.

이와 같은 컨설팅 장학은 초중등교육법 제 7조에 ‘교육감은 관할 구역의 학교를 대상으로 교육과정 운영과 교수(敎授)·학습방법 등에 대한 장학지도를 할 수 있다’의 규정에 따라 특성화고등학교에서는 시도교육청의 주관아래 교과지도, 생활지도, 교수학습 등의 다양한 형태의 컨설팅장학이 이루어지고 있다. 이 중에서 취업지도와 관련된 컨설팅장학의 일환으로 이루어지고 있는 장학은 시도교육청의 취업지원센터로부터 산업체 전문가와 대학교수, 고용지원센터 담당자 등으로 구성된 전문가의 지원을 받는 장학이다. 장학의 방법은 학교현장에서 직접 대면방식으로 이루어지기도 하지만 사이버 공간을 통하여 장학담당자와 학교간의 정보 교환 및 의사소통으로 통하여 신속하게 문제를 해결함으로써 장학의 효율성을 제고하기도 한다.

한편 컨설팅장학은 장학, 연수, 멘토링 등의 교사 전문성 개발을 위한 활동으로 최근 학교단위의 조직효과성을 높이는 변인으로 사용되고 있다. 이러한 컨설팅장학은 교육훈련, 연수 등의 기타 활동과 세부 내용에서 방법적 차이가 있을 수 있지만 교사의 전문성 향상을 목적으로 한다는 점에서 동일하다. Garet 외(2001)의 연구는 효과적인 교사 전문성 개발 활동에 기인하는 요인을 크게 대상 교사 및 학교의 배경적 요인과 활동 특성과 관련한 요인 두 가지로 구분하고 있다. 진동섭 외(2005)는 컨설팅장학 중 교사들의 문제 해결 과정에 기인하는 요인을 의뢰인의 자발성 등 내적 요인과 교직 문화 등 외적 요인으로 구분했다. 홍혜인(2012)은 컨설팅 장학의 효과를 분석하기 위해서 의뢰 자발성, 컨설턴트 전문성, 절차 충실성, 학교장 지원, 업무 담당 교사 지원, 학교 내 지원 변인을 측정하고 있다. 이는 컨설팅 장학이 기존의 장학지도에서 중요시되었던 형식적인 관계를 벗어난 고객지향적인 차원에서의 변인으로 설정되고 있음을 의미한다.

나) 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계

최근, 교사의 전문성 개발 활동의 패러다임이 점차 단위학교 중심으로 변화(홍인혜, 2015)됨에 따라, 전문성 개발의 장(場)인 단위학교에서의 컨설팅장학이 더욱 강조되고 있다. 방미란(2011)은 컨설팅장학이 학교조직 효과성에 직접적인 영향을 미치고($r=.364, p<.01$), 학교변화를 통하여 간접적인 영향을 미치고 있음을 확인했다.

한편, 컨설팅장학은 교사의 수업내용에 대한 교수 지식, 학생의 정서적 수준과 발달 상태, 흥미와 요구, 선행 지식과 경험 정도 등에 대한 학생 이해 수준, 교수-학습 이론 및 교수법 전략에 대한 지식 축적에 영향을 미칠 뿐 아니라(권치순 외, 2011; 김용근, 2010; 양정모, 2010; 진동섭 외, 2005) 교사의 태도변화(김용근, 2010; 양정모, 2010; 진동섭 외, 2005)를 통해 동료 교사에 대한 인식 변화(진동섭 외, 2005)를 이끌어 궁극적으로 학업성취, 학습태도 등 학생의 교육적 성장에 중요한 영향을 미치는 것으로 알려졌다(Gustafsson & Remes, 2011; Rockoff, 2004).

3) 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계

가) 학습공동체 참여의 개념 및 측정

학습공동체는 관심사, 일련의 문제들, 또는 주제에 대한 열정을 공유하고 상시로 상호협력하면서 전문지식을 쌓아가는 그룹 사람들로 규정된다(Wenger, McDermott, & Snyder, 2002). 이와 같은 학습공동체는 학교에서 대체로 교과연구회, 교내외 교사동아리, 워크숍, 학회, 포럼 등과 같이 형성되어 있다. 학습공동체의 성격에 따라 자발적으로 형성된 것과 그렇지 않은 것이 있으며, 이에 따라 정기적으로 모임이 있는 경우가 있으며, 최근에는 오프라인 모임보다 SNS(Social Network Service)를 활용한 온라인 모임이 활성화 되어 있다.

특성화고등학교의 경우 학습공동체에 대하여 일반학교와 큰 차이는 없지만 직업교육을 하는 학교로 교사와 학생들 모두 취업에 대한 관심과 기대가 많다. 그럼에도 불구하고 취업지도와 관련된 실질적인 학습공동체가 없어 대체로 동일한 업무를 추진하고 있는 교사들로 구성된 학교내외의 취업지도 부서단위로 일련의 취업관련 문제, 또는 문제해결 방안들을 공유하고, 상호협력하면서 전문지식을 쌓아가는게 현실이다. 따라서 학교내외의 교과연구회, 교내외 교사동아리, 워크숍, 학회, 포럼 등과 같은 학습공동체가 있음에도 불구하고 취업지도에 대한 실질적인 상호교류가 없어 학교내외의 취업지도 부서 단위에서 이루어지고 있는 상호참여, 공동실행, 지식의 공유를 학습공동체로 본다.

학습공동체의 개념을 살펴보면, Manville과 Foote(1996)는 학습공동체를 서로에게 의존하는 비공식적인 집단으로 공동의 문제에 대한 해결방법을 찾는 데 적극 참여함으로써 그들 스스로 풍부한 지식을 갖게 되는 전문가 집단이라고 하였다. 유사하게, Wenger 외(2002)는 학습공동체를 관심분야, 공동체, 실천의 3가지 요소로 규정하였다. 관심분야는 공동기업이라고 불리며, 관심영역을 공유함으로써 정체성을 가지고 있다는 차원에서 학습공동체와 동아리, 친구, 네트워크 연결을 차별화한다. 공동체는 상호간의 관심이라고 불리며, 협력활동과 토론에 참여하고, 서로를 도와주고, 정보를 공유하는 협력 관계의 회원을 의미한다. 그렇게 함으로써, 그들은 협력 학습을 가능하게 하는 관계를 형성한다. Ropes(2009)는 학습공동체가 회원들에게 지식을 교환하는 인지적 그리고 동기적 어려움을 극복하도록 돕는 개념으로 정의하고, 이를 구조적 자본, 관계적 자본, 인지적 자본이라는 3가지 사회적 자본 요소로 구분하였다. 구조적 자본은 협력모임에 의해 가능해지고, 관계적 자본은 정기적 그리고 비공식적 접촉에 의해 가능해진다. 마지막으로, 함께 일하는 다양한 방법을 살펴보고, 그룹에서 경험을 공유하며, 공동학습스키마에서 이슈에 집중하는 것은 인지적 자본을 가능하게 한다.

한편 학습공동체 참여의 측정도구는 국내의 송미정(2009) 연구를 통해 확인할 수 있다. 송미정(2009)은 학습공동체 참여를 지적 영역, 정의적 영역, 사회적 영역으로 구분하고, 지적 영역은 지식 및 정보의 획득, 정의적 영역은 가치인식 및 몰입, 사회적 영역은 동료의식과 일체감으로 설명하는 요인으로 활용하였다. 각 문항은 5점 척도로 총 18개 문항을 측정하였으며, 신뢰도는 0.938으로 나타났다. Hemmasi 외(2009)의 수정된 도구를 활용한 Takieya Iesha Williams-Newball(2014)의 측정도구는 요인 분석을 통해 검증되었고, 공동체 39문항, 관심분야 35문항, 실천 33문항, 총107문항으로 구성되어 있으며, 응답범위는 1-5점 Likert scale(1=강한부정, 5=강한긍정)로 이루어졌다. 그리고 신뢰도 계수는 공동체 구성원의 신뢰 0.72, 공동체의 직업 영향 0.91로 높은 수준이었다. 또한, Printy(2002)의 학습공동체에 대한 측정도구는 상호참여(mutual engagement) 10문항, 공동실행(joint enterprise) 5문항, 공유된 지식의 축적(shared repertoire) 8문항, 총 23문항으로 구분되며 응답범위는 1-4점 Likert scale(1=강한부정, 4=강한긍정)로 이루어졌다. 그리고 신뢰도 계수는 상호참여 0.72, 공동실행 0.73, 공유된 지식의 축적 0.69로 양호한 수준이었다.

나) 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계

Lesser 외(1999)는 학습공동체의 활동은 조직의 사회적 자본을 증가시킴으로써 개인의 행동과 조직의 경제적 성장에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 학습공동체 참여는 분산된 실천가들을 연결해주고, 신뢰관계를 촉진시키며, 상호간의 의무를 다하게 해주어 결국, 공동체에서 공통언어를 개발시키며, 신입사원의 학습을 촉진하고, 고객에게 책임을 다하는 모습으로 생산과 서비스의 새로운 아이디어를 만들게 된다. 다른 여러 연구에서도, 학습공동체 참여는 혁신과 새로운 아이디어와 관련이 있는 것으로 나타났으며(Brown & Duguid, 1991; Van Buuren & Edelenbos, 2001), 교사들의 전문성 개발에 효과적이고, 학생들의 학업성취에 긍정적이며, 학교 개혁에 있어 중요한 역할을 한다고 밝히고 있다(Hord, 2007). 국내에서도 임세영 외(2009)는 공공기관에서 조직구성원의 학습공동체의 참여수준과 학습유형이 직무성가에 미치는 영향을 주관적(신뢰, 의사소통, 변화수용, 직무만족, 조직몰입) 차원과, 객관적 차원(개인 및 팀 성과평가)으로 구분하여 검증하였다. 또한 조기식(2011)은 학습공동체에서의 지식공유 활동에 따른 조직구성원의 지식함양이 업무성가에 미치는 영향을 분석하고 지식공유 활성화를 위한 대안들을 제시하였다. 이와 유사하게 송미정(2009)의 연구에서는 학습공동체 참여 활동과 조직성과 변인들 간에 모두 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 학습공동체 참여 변인 중 지적 영역($r=.464$), 정의적 영역($r=.482$), 사회적 영역($r=.444$) 모두 조직성과 변인 중 직무성과 변인과의 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 마지막으로 학교에서 학습공동체 참여의 한 형태인 교과교육연구회는 교사들의 전문성 증진과 수업의 질적 향상을 꾀하는 방법으로 공동체적 노력을 강조하고 있다.

4) 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계

가) 학교-지역사회파트너십의 개념 및 측정

학교-지역사회파트너십은 학생들의 요구를 충족시키기 위해 참여하고 있는 관계자들에 의해 구성된 사회적 관계로 학교, 기업, 시민단체, 대학, 재단, 정부기관, 사회교육기관, 기타 학교에 인적·물적·재정적 지원을 제공하는 기관 사이의 협력적 활동을 포함한다(Roberts, 1985). 이와 같은 학교-지역사회파트너십은 특성화고등학교에서 산업체와의 협력, 지역유관기관 및 지역주민과의 협력, 시도교육청과의 협력, 학부모와의 협력 등이 포함된다. 특히, 학생들의 현장실습, 취업 등과 밀접한 관련이 있는 산업체와의 협력은 특성화고등학교에서 매우 중요한 파트너십이다.

학교-지역사회파트너십에 대한 정의는 학자마다 다양하게 정의되고 있다. 김영화(2003)는 파트너십과 관련된 용어들에 여러 견해들을 종합하여 인적자원개발 파트너십에 대해 정의하며 ‘(파트너십은) 인적자원 개발 촉진 및 성과 제고의 공동 목적을 위해 관련 주체들이 상호보완적이고 상호 의존적인 관계 속에서 정보와 인적 또는 장치’라고 하였다. 또한 장원섭 외(2010)는 파트너십을 ‘행위자(actor)간 공동의 목적을 달성하기 위해 필요한 관계망의 속성 또는 그러한 속성을 가진 관계망의 한 유형’으로 정의하면서, 파트너 간의 신뢰를 기반으로 하여 책임과 의무를 함께 지는 동반자적 관계라는 속성을 가진다고 하였다.

Sanders(2006)는 학교와 지역사회 파트너십을 복잡성 정도에 따라 구분하고 지역사회파트너십은 단일 활동으로부터 복잡한 활동에 이르기까지 같은 연속선상에서 다양하게 나타날 수 있다고 하였다. 즉 재화나 용역들이 단기 교류로 특정 지워지는 단일 파트너십은 학교 기능의 조정, 기획이나 문화적·구조적 혁신을 거의 요구하지 않으며, 복잡한 파트너십 활동을 하기에는 경험이 부족한 학교들이 운영하기 쉬운 특성을 지니고 있으며, 복잡성 정도가 높은 파트너십 활동들은 장기간에 걸쳐 활동이 이루어지며 양방향 또는 다방향의 교류, 높은 수준의 상호작용, 폭넓은 기획과 조정을 그 특징으로 한다고 주장하였다.

한편, Marzano(2003)는 부모와 지역사회의 효과적인 참여가 학생들의 성공을 가져온다고 제시하면서 이를 더욱 촉진하기 위한 세 가지 방안을 제시하였다. 첫째, 학교는 부모와 지역사회가 반응을 보일 수 있는 수단을 확보하고 의사소통을 해야 한다. 학교는 의사소통을 통해 정보를 제공할 뿐만 아니라, 다양한 의견을 수렴할 수 있다.

그러므로 학교는 부모가 의사소통하고자 하는 분위기를 조성해야 한다고 지적한다. 그것은 지역사회 구성원에게도 마찬가지이다. 둘째, 지역사회의 학교 운영 참여이다. 지역사회가 효과적으로 학교 운영에 참여할 수 있도록 학교는 적합한 자원봉사자들을 모집하고 워크숍을 통해 훈련시켜야 하며, 자원봉사자들을 잘 활용하는 방법에 대한 교사 훈련을 실시해야 한다. 셋째, 관리는 부모와 지역사회 구성원들이 참여할 수 있도록 구체적인 방안을 수립하였는가를 의미한다. 이사회 위원이나 학부모회 위원으로서의 역할과 의견 제시의 중요성을 인식할 필요가 있다. 이러한 공식적인 협의회에 참여하는 학부모와 지역위원들은 다른 사람들이 학교 운영에 참여하게 하는 데 도움이 되기도 한다.

최근 우리나라에서 학교와 지역사회 간의 파트너십에 대한 학문적 관심은 지속적으로 증가하고 있지만, 아직 국내에서는 학교와 지역 사회 간 파트너십의 실증적인 연구는 찾아보기가 쉽지 않다(강영택 외, 2012). 최경환 외(2009)의 연구는 농촌학교 사례에 대한 개략적인 소개에 그치고 있고, 양병찬(2008)의 연구에는 학교와 지역 사회 간 협력에 대한 이론적 논의는 충실한 반면 풀무공동체에 대한 실증적 분석에 대한 논의가 부족하다. 강영택 외(2012) 역시 홍성군 홍동지역을 사례로 지역의 각 학교관계자와 지역인사 25명과의 심층 면담을 통한 질적 연구를 수행하였다. 이처럼 학교-지역사회파트너십에 관한 국내 연구는 상당 부분 질적 연구를 중심으로 이루어지고 있으나 국외에서는 학교-지역사회파트너십에 대한 양적 연구 또한 활발하게 연구가 이루어지고 있다. Blank 외(2000)는 학교와 지역사회의 파트너십을 측정하기 위해 공동의 비전과 목표, 학교와 지역사회의 참여와 역할, 파트너들 간의 의사소통, 경제적 지원 등의 요인에 대한 측정을 위한 5점 척도 15개 문항을 측정하였으며, 신뢰도는 0.870으로 나타났다. 한편, 국내 연구로 박형충 외(2008)는 학교평생교육 관련 학교요인, 지역요인, 학교-지역사회파트너십이 학교평생교육 참여에 어떠한 경로를 통해 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석을 위해 구조방정식 모형을 활용하였고, 학교의 지역사회 시설 활용 정도, 학교의 자원봉사 활용 정도, 학교의 학부모·지역주민의 참여를 위한 배려 정도, 학교의 다양한 전자수단을 활용한 학부모·지역주민과의 접촉 정도의 4개 문항을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 구성하였으며, 신뢰도는 0.742로 양호한 수준으로 나타났다.

나) 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계

사회가 변화함에 따라 교육에 대한 관심이 점점 높아지고 있고, 학교와 지역사회의 교육파트너십에 대한 연구에도 관심이 늘고 있다. 학교와 지역사회의 교육 파트너십의 필요성과 목적에 기초하여, 지역사회가 적극적으로 학교교육에 참여함으로써 학교교육에 크게 기여하고 있는 바, 지역사회가 학교교육의 중요한 동반자로서 여겨지고 있다(Sanders, 2003). Henderson과 Mapp(2002)은 학교와 지역사회 간의 강한 파트너십이 있을 때, 학교는 성공한다고 강조하였다. 즉, 학교와 지역사회의 강한 파트너십은 교사들의 직무수행을 적극적으로 지원함으로써 학생들의 학교생활과 교육을 더욱 성공적으로 만드는 데 기여한다고 보고 있다. 특히, 학교-지역사회파트너십에 대한 대표적 연구자인 Epstein(2010)은 학교, 가정, 지역사회에서 존재하는 다양한 형태의 파트너십이 학생들의 학습과 성장에 큰 도움을 주고 있음을 실증적으로 제시하고 있다. 이는 교사들이 실제 상황에서 유관기관과의 지원을 통한 성공적인 직무 수행과 전문성 함양을 통해 학생들의 학습결과에 연계된다고 볼 수 있다.

나. 취업지도능력과 교사효능감, 직무몰입의 관계

1) 취업지도능력과 교사효능감의 관계

가) 교사효능감의 개념 및 측정

교사효능감 개념의 이론적 기반은 Bandura의 사회학습이론에 두고 있다. Bandura(1982)에 의하면, 지각된 자기효능감은 어떤 행동을 할 것인가에 영향을 미치는 데, 사람들은 자신이 처한 상황이 자신이 극복할 수 없다고 생각될 때 공포를 느끼고 그 상황을 피하려하는 경향이 있으며, 스스로 판단하기에 자신이 상황을 해결할 수 있다고 생각될 때 행동에 참여하게 된다고 주장하였다. 따라서 학교 교육활동에서 주체자인 교사의 효능감은 교육성과를 기대하는 데 매우 중요한 변수로 나타난다. Tschannen-Moran 외(1998) 또한 교사효능감을 특정 맥락에서 특수한 과제를 성공적

으로 수행하기 위해 요구되는 행동을 실행하고 조직하는 능력에 대한 교사의 신념으로 정의하고 ‘교수과제분석’과 ‘개인적 교수능력 평가’가 교사효능감 획득을 위한 중요한 변인임을 제시하였다. Guskey과 Passaro(1994)는 교사효능감이란 학습하려는 의지가 없는 학생들에게 까지 미치는 영향력인 동시에 일반적으로 학생들이 학습하는데 얼마나 효과적인 영향을 줄 수 있는가에 대한 교사의 신념이라고 정의하였다. 따라서 교사효능감이란 학생의 학습을 교사가 어느 정도 지원할 수 있는가에 대한 신념 정도로서 교사라는 집단으로서 혹은 교사 개인으로서 학생의 학습 성장에 영향을 미칠 수 있는 능력에 대한 믿음이라고 할 수 있다(박현정 외, 2006).

교사효능감에 대한 측정은 대표적으로 Barfield와 Burlingame(1974)의 연구에서 처음 도입되었다. 이 연구에서는 효능감을 일종의 성격적 특성으로 정의하고 PES(Political Efficacy Scale)를 이용하여 효능의 수준을 측정하였다. Tschannen-Moran 외(2001)는 새로운 자기효능감 측정을 위해 교사효능감척도(The Teacher's Sense of Efficacy Scale)를 개발하였으며, 이는 학습촉진에 대한 효능감(efficacy in student engagement), 교수행위에 대한 효능감(efficacy in instructional practices), 학급관리에 대한 효능감(efficacy in classroom management) 등의 3개 영역의 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 신뢰도 계수는 영역별로 학습촉진에 대한 효능감이 0.81, 교수행위에 대한 효능감이 0.86, 학급관리에 대한 효능감이 0.86 등으로 양호한 수준이었다. 또한 이충란(2008)은 교사 효능감을 수업 효능감, 업무대인관계 효능감, 지역사회연계 효능감, 보건서비스 효능감의 4개 요인의 24문항으로 보건교사에게 적합한 교사효능감 측정도구를 개발하였다. 신뢰도 계수는 24문항 전체가 .94, 하위 교사효능감으로 수업 효능감이 .90, 업무대인관계 효능감 .90, 지역사회연계 효능감 .86, 보건서비스 효능감 .75로 문항간 안정된 양상으로 나타났다.

나) 취업지도능력과 교사효능감의 관계

교사효능감은 교사가 학생과의 관계에서 얼마나 적극적으로 긍정적인 시각을 갖고 교육활동에 임하느냐의 정도에 대한 지표로 교사의 전문적 성장과 매우 밀접한 관련

이 있다(Doodak & Podell, 1993; Edwards, 1996; Ross, 1992). 자기효능감이 높은 교사는 자신의 노력으로 학생이 발전할 수 있기를 기대하고, 학생의 학습 및 발전에 대한 높은 책임감을 갖고 학생 지도에 전념하여 높은 성과를 기대한다(김아영, 2010). 최성우 외(2012)는 중등교사의 교사효능감과 자기주도학습은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있음을 밝혔다($r=.321, p<.01$). 이는 교사효능감이 높은 교사일수록 자신의 필요에 따라 전문성 개발을 위한 학습에 많이 참여하고 있음을 시사한다. 이영희(2008)의 연구에서도 일반적 교사 효능감 및 개인적 교수효능감은 지식과 기술, 자기 이해, 생태학적 측면, 전문성 발달과 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 최근 홍인혜(2015)은 교사효능감이 음악교사 전문성에 미치는 영향이 유의함을 밝히고 있다($\beta=0.482, p<.001$). 이와 같은 결과는 교사의 전문성을 신장할 수 있도록 교사의 높은 효능감이 바탕이 되어야 한다는 것을 알 수 있다. 즉, 교사가 갖고 있는 학생에 대한 강한 긍정적인 신념은 교사로서의 전문성에 대해 얼마나 확신하는가에 달려 있다고 볼 수 있다. 이상의 선행연구를 토대로, 교사효능감이 취업지도 담당교사의 취업지도능력에 영향을 미치는 변인으로 유추해 볼 수 있다.

2) 취업지도능력과 직무몰입의 관계

가) 직무몰입의 개념 및 측정

직무몰입은 몰입의 개념에 기초하여 개인행동 및 조직행동과 관련된 분야에서 중요하게 다루어져 온 개념으로 조직의 관점에서 보았을 때, 직무몰입은 직원들을 동기화시킬 수 있는 중요한 열쇠이며(Lawler, 1986), 비즈니스 시장에서 경쟁력을 얻을 수 있는 기반으로 여겨졌다(Lawler, 1992; Pfeffer, 1994). 직무몰입에 대한 초기 연구는 1947년 Allport의 자아관여(ego-involvement)에 관한 연구를 통해 구체화되었는데, Allport에 의하면 ‘자아관여란 내면에 지위추구에 대한 동기를 찾으려고 몰두해 있는 상태’로 정의된다. 이후의 직무몰입에 대한 선행연구에서 직무몰입의 개념은 직무가 중요한 욕구만족의 원천이 되는 정도(Dubin, 1956), 조직구성원이 자신의 직무와 얼마나 심리적으로 일체감을 느끼는가 정도의 정도 또는 전체적인 자아 이미지 속에 직무가 차지하는 중요성 정도로서 개인의 자기존중감에 영향을 미치는 정도(Lodhal & Kejner,

1965), 직무에 대해 개인이 심리적으로 동일시하는 정도(Blau & Boal, 1987), 개인이 자기의 직무와 심리적으로 동일시하는 정도를 반영하는 인지적 신념상태(Brooke, Russell, & Price, 1988) 등 개념적으로 다양하게 정의되어 왔으나, 직무에 대한 개인의 심리적 동일시의 개념을 강조하고 있다는 점에서 공통점이 있다. 직무몰입을 몰입의 대상이 조직인 조직몰입의 중요한 예측지표로 이 변수들 간에 정적인 상관관계가 있는 것으로 입증된 연구들이 있으나(Zalesney & Farace, 1988), 직무몰입은 일에 대한 몰입이나 조직몰입과는 명백히 구별되어야 하며 이것이 직무몰입의 개념정의나 측정에서 보다 명확한 방향이 제시되어야 할 필요가 있다(Kanungo, 1982).

직무몰입은 직무만족의 한 요인으로 무시되어 왔으나, Lodahl과 Kejner(1965)에 의하여 직무몰입에 대한 측정이 시도된 이래로 이와 관련된 여러 연구가 진행되었다. 직무몰입 측정을 위한 대표적인 측정도구는 Lodahl과 Kejner(1965)의 것으로, 이 척도에는 직무성고가 개인의 자기효능감에 영향을 미치는 정도와 개인이 개인의 일에 대해 심리적으로 느끼는 중요성 정도의 두 가지 차원의 개념이 통합되었다. 그러나 이 척도는 직무몰입이 원래의 의미를 넘어서서 개념적으로 상당히 모호했고, 이로 인하여 구인타당도의 문제가 발생했다는 한계점이 있다(Kanungo, 1982).

Kanungo(1982)의 척도는 이전의 Lodahl과 Kejner가 갖고 있던 척도에서의 개념적 모호함을 해소하기 위해 개발되었다. Kanungo의 척도에서는 구인이 매우 명백하고 엄밀하게 개념화되었으며, 기존 척도들이 가졌던 직무몰입과 직무상 내재적 동기와의 혼동, 직무몰입의 예측변인과 직무몰입 상태의 혼동, 일반적인 일터 맥락과 특수한 일터맥락의 비구분 등의 문제를 극복하는 데 주력하였다(Kanungo, 1982). Kanungo는 이 척도를 개발하는 과정을 통해서 직무몰입의 구인은 1차원적이며 일 몰입과는 구분되는 개념이라는 결과를 제시했다. 최근 국내외 연구에서는 Lodahl과 Kejner(1965)의 척도와 Kanungo(1982)의 척도가 활발히 활용되고 있다. 김진모(1997)는 직무교육의 유효성과 그 영향요인을 구명하는 연구에서 직무몰입을 측정하는 데에 Lodahl과 Kejner의 척도와 Kanungo의 척도의 문항을 선별적으로 선정 및 번안하여 도구를 만들어냈으며, 문항 내적일치도(cronbach α)가 0.82로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

나) 취업지도능력과 직무몰입의 관계

직무몰입은 자신의 직무, 업무를 자신과 동일시하고 열중하는 정도를 의미한다. 많은 연구에서 교사의 직무태도 및 직무몰입이 학교목표의 달성 및 교사의 전문성 개발에 영향을 미친다고 밝힌바 있다(민상기, 2012; 어성민, 2013; Reyes & Imber, 1992). 민상기(2012)는 특성화고등학교 교사를 대상으로 직무태도가 개인의 학습을 예측할 수 있음을 밝혔다. 연구자는 교사의 직무태도를 교사의 직무만족과 조직몰입을 통해 측정될 수 있는 잠재변인으로 설정하였고, 이러한 직무태도가 개인의 학습을 예측함을 밝혔다($\beta=.295, p<.05$). 이는 교사 자신이 자신의 직무에 대해 만족하고 몰입할수록 교사가 직무활동을 위해 필요한 능력 개발을 위해 노력한다는 사실을 의미한다. 한편, 차성현, 정태욱(2008)은 교사의 직업몰입을 직무만족과 조직시민행동을 매개하는 주요변수로 설정하였고, 직업몰입이 조직시민행동을 예측함을 밝혔다($\beta=.56, p<.001$). 이는 교사가 자신의 직무에 몰입할수록 소명의식과 자부심을 느끼고 조직의 발전을 위해 자발적으로 노력한다는 것을 시사한다.

다. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

1) 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

변혁적 리더는 지적자극을 통한 개인의 직접적인 성공경험을 강조하며, 지속적인 언어적 설득을 통해 조직구성원들의 자아개념을 상승시키고, 개인의 정서적 상태를 긍정적으로 유지하게 하며, 조직구성원들에게 확신에 찬 모습을 보여줌으로써 대리학습을 가능하게 한다(김미송, 2010; 이윤식, 외 2011). 즉, 변혁적 리더는 조직 발전을 위한 혁신적인 방향과 비전을 제시하는 지적자극을 통하여 조직구성원 각자 이를 달성하여 나갈 수 있다는 가능성과 자신감을 갖도록 지원함으로써 교사효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 한재민(2013)의 연구 결과에 따르면 학교장의 변혁적 리더십은 교사효능감을 통하여 수업전문성에 간접적으로 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났으며($r=.318, p<.01$), 이와 유사하게 박균열(2008)의 연구결과 역시 학교장의 변혁적 리더십은 교사효능감을 매개변수로 하여 수업전문성에 간접적 효과를 미치는

것으로 나타났다($r=.557, p<.01$). 국외에서도 Avolio와 Gibbons(1988)는 상사의 변혁적 리더십은 자기효능감을 매개로 성공적인 과업수행에 긍정적인 관계가 있음을 밝히고 있다. 이러한 선행연구의 결과를 종합해 보면, 학교장의 변혁적 리더십은 교사효능감에 영향을 미치게 되고(박균열, 2008; 한재민, 2013; Avolio & Gibbons, 1988) 이는 교사의 수업전문성과 성공적인 과업 수행 능력에 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다. 취업지도 교사에게 성공적인 과업 수행 능력은 학생들의 성공적인 노동시장으로의 이행을 목적으로 취업지도를 수행하는 것이므로, 학교장 변혁적 리더십과 취업지도능력의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 설정해볼 수 있다.

2) 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

컨설팅장학 효과에 대한 논의는 주로 교사 전문성 신장과 수업 개선에 초점을 두고 있다(김도기, 2005; 홍혜인, 2012; Desimone, 2009; Whitman, 2005). 교사는 자신의 수업에서 문제를 인식하고 수업에 대한 전문성을 확보하기 위해 컨설팅장학을 요청한다(김도기, 2005). 이러한 컨설팅장학을 통해 교사는 교수·학습 현상을 이해하고, 넓고 깊게 통찰하며, 현장 상황에 적용할 효과적인 방법을 인식하게 되면서 교육 전문가로서의 자신감과 신념을 갖게 되어 수업에 대한 전문성을 확보하게 된다(김도기, 2005; 한재민, 2013). 컨설팅장학이 교사효능감을 매개로 하여 교원의 전문성 향상에 영향을 미치는 국내외 연구로 한재민(2013)은 수석교사의 장학활동이 교사효능감을 매개로 수업전문성 향상에 통계적으로 유의미한 영향을 가져온다고 밝혔다($\beta=0.66, p<.01$). 양복순(2005)은 유아 교사들의 자기장학 수행정도에 따른 교사 효능감 분석을 통해 자기장학 수행정도 수준이 높은 교사가 자기장학 수행정도가 낮은 수준의 교사보다 교사효능감이 높게 나타난다는 것을 확인하고 교사들의 자기장학 수행정도와 교사효능감 신장간의 영향 관계를 검증하였다. 한편, Desimone(2009)는 컨설팅장학 활동이 일차적으로 교사의 전문성을 향상시키고 수업 개선을 유발하여 교육의 질을 높임으로써, 궁극적으로 학생의 학습 개선에 도움을 주어 질 높은 교육을 하게 한다고 밝히고 있다. 또한, Whitman(2005)은 장학의 효과에 대한 연구에서 장학이 학교상담인턴들의 전문성 신장을 위한 준비 태도를 촉진하는 데 중요한 역할을 하고, 자아

효능감에 영향을 미친다고 밝혔다. 이상의 선행연구를 토대로 컨설팅장학은 교사들의 자신에 대한 긍지를 높게 지각하는 데 영향을 미치고, 교사효능감의 증진에 따라 교사의 전문성을 향상하게 되는 구조적인 관계를 유추해 볼 수 있으므로, 컨설팅장학과 취업지도능력의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 설정해 볼 수 있다.

3) 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

학습공동체 참여는 구성원들의 관심사, 일련의 문제들, 또는 주제에 대한 열정을 공유하며, 상시로 상호협력하면서 전문지식을 쌓아가는 사람들로 각자의 신념 속에서 공동의 목적을 달성하고자 한다(Hord 외, 2007). 김영순(2006)은 학습공동체 참여가 학습만족도, 자기효능감과 같은 학습효과 및 조직성파에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과, 학습자의 학습동기와 학습내용의 적절성, 조직 지원은 학습만족도에 긍정적인 영향을 주었으며, 조직 지원 및 경험지식의 공유는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인했다. 즉 학습공동체 참여를 통한 사람들과의 교류는 새로운 지식을 획득하고, 업무에 적용(action)하고 반성(reflection)하는 반복적인 사이클 과정 속에서 지속적인 학습(learning)을 이끄는 바탕이 되고(Ardichvili, Page, & Wentliang, 2002), 특히 조직학습, 직무교육, 평생학습동아리 참여도는 자기효능감에 유의미한 영향을 주고 있음을 알 수 있다(김지숙, 2007; 송도희, 1998; 이혜주, 2002). 윤현경(2010)은 학습공동체 특성과 자기효능감 간의 상관관계를 분석한 결과에 따르면 자발적 참여, 기관지원 및 보상, 주제 및 내용의 적절성, 커뮤니케이션의 순서로 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 첫째, 학습공동체 참여에 대한 기관의 지원이나 보상이 주어지고, 학습공동체에 적극적으로 참여할수록 자기효능감이 향상될 수 있음을 의미하며, 또한 학습공동체 주제 및 내용이 적절하고 구성원 간 상호작용이 활성화될수록 학습공동체 활동을 통한 자기효능감이 증대될 수 있다는 것을 의미한다.

현재까지 학습공동체 참여와 취업지도능력 및 교사효능감의 관계를 밝힌 연구는 수행되지 않았지만 선행연구의 결과를 종합해 보면, 학습공동체에 참여할수록 자각수준이 높아지고, 자기효능감을 증진시켜 자신의 효능성에 대한 기대를 긍정적으로

강화시킨다는 것을 알 수 있다. 또한, 이렇게 강화된 자기효능감은 어려운 문제 상황이나 스트레스 상황에 직면하더라도 쉽게 포기하거나 좌절하는 충동적인 행동보다는 자기통제력을 조절하여 그러한 상황을 효과적으로 해결할 수 있음을 확인할 수 있다. 따라서 이와 같은 선행연구들의 결과를 고려해 볼 때, 학습공동체 참여는 취업지도 교사의 교사효능감 증진에 영향을 미치고 이를 매개로 취업지도 교사의 취업지도능력 향상에 영향을 미치는 구조적 모형을 설정해볼 수 있다.

라. 취업지도능력과 학교환경변인 및 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

1) 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

학교장 변혁적 리더십의 구성요소 중 변화선도는 조직구성원들에게 성공이나 성취에 대한 비전을 제시하여 조직구성원들을 이끌어 나가는 능력을 의미한다(Bass, 1985; Bass, Avolio & Goodhiem, 1987; Bennis, 2000; Burns, 1978). 변화선도를 갖춘 상사는 조직구성원들 마음속에 미래 역할모델상으로 인식되고 그들이 나아가야 할 방향과 성취의 상징으로 여겨지게 된다(Bass, 1990; Cervone & Peake, 1986). 이러한 상사와 함께 일하는 조직구성원들은 상사의 능력과 판단을 믿고 따르기 때문에, 어떤 역경도 극복해 나갈 수 있다는 신념으로 상사와 공동체를 이루기 위해서 최선의 노력을 하게 된다(O'Reilly & Chatman, 1986; Podsakoff et al., 1990). 이러한 과정에서 조직구성원들은 조직, 상사, 직무에 대해 높은 몰입을 유지하게 되므로 조직구성원들의 조직 만족도, 리더 만족도, 직무 만족도가 높은 수준에 이르게 되고 이로 인해 조직의 성과가 향상될 수 있다(Deluga, 1988; Koh et al., 1995; Lowe et al., 1996).

또한, 변혁적 리더십의 구성요소 중 개인적 배려는 리더가 조직 구성원 개개인에 세심한 관심을 기울여 개개인이 갖고 있는 욕구나 능력을 파악하고 개개인 수준에 맞게 대우함으로써 조직구성원 스스로 동기 유발하도록 유도하는 것을 의미한다(Bass, 1985; Bycio et al., 1995; Kuhnert & Lewis, 1987). 즉 리더의 개인적 배려란 조직구성원 개개인이 가지는 욕구의 차이를 인정하고, 자신의 욕구수준을 보다 높은 수준으로 끌어올리며, 구성원들로 하여금 높은 성과를 올릴 수 있도록 잠재력을 개발

해주는 행동을 의미한다. 이러한 과정에서 조직구성원들은 자신에게 주어진 직무에 몰입하게 되어 자신의 직무에 만족하게 되며, 자신에게 세심한 배려를 해 주는 리더에게 높은 만족도를 갖게 된다(Lowe et al., 1996). 이처럼 변혁적 리더십은 조직구성원의 직무몰입에 긍정적인 영향을 미침으로써 결과적으로 조직구성원의 성과 향상에 기여하는 것으로 나타났으며(안성철, 2009) 근로자를 대상으로 한 연구에서는 변혁적 리더십은 직무만족의 부분매개($\beta=.359, p<.001$)로써 직무성과에 정의 영향을 미침으로써($\beta=.387, p<.001$) 결과적으로 조직구성원의 성과 향상에 기여한다는 점이 확인되고 있다(류동웅 외, 2010).

이처럼 변혁적 리더십은 1980년대 이후 리더십의 패러다임 전환을 이끄는 주요한 이론으로 주목받고 있지만, 그 중요성에도 불구하고 변혁적 리더십과 성과와의 관계를 규명한 연구는 아직 부족한 실정이며(류동웅 외, 2010), 변혁적 리더십과 취업지도능력 사이의 관계를 실증적으로 밝히고 있는 연구는 이루어지지 않았다. 그러나 앞서 살펴본 선행연구의 결과를 종합해 보면 변혁적 리더십은 변화하는 조직 환경에 조직구성원들이 능동적으로 대처할 수 있도록 자기효능감과 직무몰입에 긍정적인 영향을 미침으로써 조직구성원들로 하여금 직무에 대한 만족도를 향상시키고 결과적으로 조직성과 향상에 유의한 영향을 미치게 되는 구조적인 관계를 유추해볼 수 있다. 이러한 개별 요인간의 관계를 고려할 때, 학교 상황에서 학교장의 변혁적 리더십은 취업지도 담당교사들의 직무몰입을 유도하고, 학습몰입에 따라 교사들의 취업지도능력이 향상되는 구조적 관계 또한 기대할 수 있으므로, 변혁적 리더십과 취업지도능력의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 가지고 있으리라 기대할 수 있다.

2) 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

교사의 전문성 개발은 멘토링, 코칭, 연수, 워크숍 등 다양한 프로그램 등을 통해 이루어져 왔다. 그러나 최근 컨설팅장학은 전문가와 교사간의 서로 다른 역할과 상황 속에서 교사의 직무능력을 향상시킴으로써 교사의 전문성 개발을 위한 대안으로 대두되고 있다(김도기, 2005; Whitman, 2005). 여기에서 직무능력은 교사가 수행해야 할 교수학습, 생활지도, 진로지도, 행정업무 등의 종합적인 직무를 말하며, 이러한 직무

를 수행하는 데 어려운 점을 해결하고 효과적으로 대응하기 위한 방법적 차원으로 컨설팅장학은 최근 학교현장에 중요하게 자리매김하고 있다.

컨설팅장학은 의뢰 교사의 수업 내용에 대한 교수 지식뿐만 아니라, 학생의 정서적 수준과 발달 상태, 흥미와 요구, 선행 지식과 경험 정도 등에 대한 학생 이해 수준, 교수-학습 이론 및 교수전략에 대한 지식 축적에 도움을 줄 수 있다(권치순 외, 2011; 양정모, 2010). 이는 컨설팅장학이 교수-학습 능력을 향상시켜 의뢰 교사의 수업 내용 조직, 수업 중 실험 진행 및 발문, 학습자의 흥미와 동기 관리 등의 실질적인 수업 개선에 효과가 있음을 시사한다(권치순 외, 2011; 김용근, 2010). 또한, 컨설팅장학은 교사의 수업에 대한 자신감을 향상시키고, 교사의 전문성 개발에 대한 필요성을 강하게 인식시킴으로써 교사의 태도 변화에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(강명자, 2011; 김도기, 2005; 김용근, 2010; 양정모, 2010). 이러한 교사의 태도 변화는 교수-학습 영역에 국한되지 않고 동료교사에 대한 인식 변화에도 영향을 미친다(김도기, 2005). 이러한 연구 결과는 컨설팅장학이 교사의 전문성과 관련된 지식, 수행, 태도 측면에서 직·간접적으로 긍정적 효과를 유발하여 교사의 전문성을 향상시킨다는 사실을 지지한다. 즉, 컨설팅장학은 컨설턴트의 지원과 협력에 따라 교사의 능력을 향상시키나, 교사의 능력은 조직의 목표나 가치의 내재화와 밀접한 관련이 있으므로 직무에 몰입함으로써 더욱 향상될 수 있다(하영자, 2005). 직무에 몰입한 정도가 높을수록 직무와 자신을 심리적으로 동일시 여기는 정도가 높고, 전체적인 자기 이미지에서 일이 중요하다고 생각하기 때문에 직무수행상 결과를 중요하게 생각할 것이다(Lodahl et al., 1965). 이처럼 컨설팅장학은 교사들에게 수업에 대한 경험적, 인지적 정보 전달을 통해 교수자의 전문성 개발에 대한 인식을 강화시키고, 교사의 학습에 대한 태도와 인식에 대한 변화를 유도함으로써 교사의 직무몰입도를 강화시키고 성과변수인 직무상 노력, 즉 취업지도능력에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측되어 컨설팅장학과 취업지도능력의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 유추해 볼 수 있다.

3) 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

학습공동체 참여와 취업지도능력과의 관계에 대한 직무몰입은 결과에 선행하여 개인의 변화를 초래한다는 이론적 배경이 고려되어야 한다. 조직구성원들의 학습공동체

참여 동기는 학습공동체를 구축하고 활동하면서 충족됨으로써 근무의욕뿐만 아니라 조직에도 긍정적인 영향을 미치게 된다(장희영, 2009; 정헌주, 2013). 이로 인해 학습공동체 구성원들은 학습공동체 활동을 통해 개인적으로 성취감과 학습에 대한 만족감을 얻을 수 있고 정서적 이득도 얻을 수 있을 뿐 아니라, 조직 내 인적 네트워크 형상을 바탕으로 연대감과 소속감이 제고되어 이직률과 결근율이 감소하고 생산성이 증가하는 등 조직몰입에 효과적인 결과를 가지고 온다(신유근, 2006). 또한 박지원(2011)의 연구에서도 관리자의 경우 조직몰입에 학습공동체를 통한 지식의 공유 및 활용 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 정운선(2008)은 학습조직의 구축 요인들 중 비전을 공유하는 것이 조직몰입의 정서적 몰입과 관계가 높다고 하였다. 또한 장원섭 외(2010)의 ‘학습공동체 참여 유형과 조직몰입 관계에 대한 연구’에 따르면 공식적인 학습공동체에 참여한 조직원들이 비공식적인 학습공동체에 참여한 조직원들보다 조직몰입이 높고, 공식적인 학습공동체 참여는 지속적인 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 이러한 연구 결과는 학습공동체 참여가 이직 의도를 낮출 뿐 아니라 적응과 조직몰입에도 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들과도 일치된다. 이와 관련하여 김리진(2012)은 학습공동체가 조직구성원들의 조직몰입을 높이는 방법으로 활용될 수 있음을 밝혔다.

임세영 외(2009)는 공공기관을 대상으로, 학습공동체 참여 활동과 학습유형이 개인의 성과에 미치는 영향을 주관적 성과(신뢰, 의사소통, 변화수용, 직무만족, 조직몰입)와 객관적 성과로(개인 및 팀 성과평가 점수)로 구분하고 조직문화의 매개효과를 분석하였다. 분석결과 학습공동체 참여 활동이 개인의 주관적, 객관적 성과에 긍정적인 영향을 주었으며 조직문화의 유형에 따라 그 영향들이 다르게 나타났다. 조직차원의 성과에 대해서는 Wenger와 Snyder(2002)는 학습공동체 참여가 변화관리에 있어 기존 조직의 구조적 한계를 보완하는 역할에 주목하며, 참여자간의 자유로운 토론과 의견교환 및 경험공유를 통해 조직의 문제를 해결할 창의적 아이디어를 도출할 수 있음을 지적하고 있다.

이러한 선행연구를 종합해 보면, 학습공동체 참여 활동은 조직구성원간의 협력에 의한 지식정보 창출 및 공유를 통해 문제 해결을 위한 노하우 획득뿐만 아니라 만족

감과 연대감을 제공함으로써 공동체와 학습에 대한 몰입을 강화시킴으로써 개인의 업무능력 향상에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 취업지도 담당교사에게 있어 학습공동체 참여의 결과에 수반되는 개인 업무능력 향상은 곧 취업지도능력으로 연계된다는 점을 미루어 보았을 때, 학습공동체 참여와 취업지도능력의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 유추해 볼 수 있다.

4) 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

최근 교육발전 패러다임의 변화에 따라 학교와 지역사회 간의 협력 혹은 파트너십에 대한 사회적 관심이 점차 증대하고 있다. 이러한 사회적 기대에 따라 교육부 역시 2007년 이후 ‘학교의 인적·물적 자원을 활용한 평생학습프로그램의 운영을 통해 지역주민의 평생학습 참여를 촉진하고 학교 중심의 지역교육공동체를 형성’하기 위해 ‘지역과 함께하는 학교’사업을 지속적으로 추진하고 있다(교육과학기술부, 2009). 비록 현재까지는 학교지역사회의 파트너십에 대한 학문적 관심의 정도와 내용은 제한적이지만(강영택, 김정숙, 2012), 일부 연구에서 특성화고등학교의 취업지도능력과 관련하여 그 의미를 찾아볼 수 있다. 특히, 교사들은 학교와 지역사회의 성공적인 파트너십에 중요한 역할을 한다(Epstein, 2010). 이는 교사들은 지역의 요구를 잘 파악하고 있고, 가정과 지역사회를 파트너로 연결시켜주는 역할을 할 수 있다는 점에 기인하며, 성공적인 파트너십을 형성하기 위해서는 학교를 둘러싸고 있는 지역사회에 대한 교사들의 개방과 이해가 선행되어야 한다는 점을 시사한다.

현재까지 우리나라에서 학교와 지역 사회 간 파트너십의 구체적인 형태와 특성을 보여주는 실증적인 연구는 찾아보기가 쉽지 않다. Blank 외(2000)는 학교-지역사회파트너십구축(building effective community partnerships)에 대한 연구를 통해 학교와 지역사회의 파트너십은 향상된 학업성취도 향상, 출석률 향상, 중도탈락율 감소, 지식, 그리고 가정을 위한 지역사회 자원 확보 등 학생, 교육, 가정, 지역사회에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 밝혔다. 또한, 강영택 외(2012)는 우리나라 농촌지역의 학교와 지역사회가 어려운 상황을 극복하고 활기를 되찾기 위하여 충남 홍성지역의 파트너십을 성공적으로 수행하고 있는 것을 질적 연구를 수행한 결과, 교육의 주도권을

함께 공유하고 각 기관으로서의 역할을 수행하고 있음을 밝혔다. 이와 유사하게 Henderson & Mapp(2002)은 학교와 지역사회 간의 강한 파트너십은 교사들의 직무수행을 적극적으로 지원함으로써 교사가 직무에 몰입할 수 있게 하고, 그 결과 학생들의 학교생활과 교육을 더욱 더 성공적으로 만드는 데 기여한다고 보고 있다.

이렇듯 학교-지역 사회 간 파트너십은 학교와 지역사회가 실질적인 협력관계를 형성하고 자원과 정보를 공유하며 상호 지원하는 과정에서 학습자의 성취도(educational achievement) 향상뿐 아니라 학교 교육을 주도하는 교사의 측면에서 역시 물리적 환경과 개인의 심리적 환경 조성을 통해 직무몰입도의 향상을 야기하고 이를 통하여 학생들의 취업교육을 지원하는 데 필요한 능력 향상을 유도할 수 있을 것으로 유추해 볼 수 있다.

5) 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

교사효능감과 취업지도능력과 관계에 대한 직무몰입이 결과에 선행하여 개인의 변화를 초래한다는 이론적 배경을 고려할 필요가 있다(Lodahl et al., 1965). 즉, 개인이 자신의 목표를 이룰 수 있다는 능력에 대한 기대는 목표달성을 위한 행동을 하게 하는 원인이 됨과 동시에 행동의 또 다른 원인인 행동의 결과에 대한 기대를 갖게 한다는 것이다. 따라서 이러한 자신의 능력에 대한 기대, 결과에 대한 기대는 개인이 행동을 하는 데 실패 및 부정적인 면보다는 성공 및 긍정적인 면에 초점을 두어 몰입하게 하므로 긍정적인 결과를 가져오게 한다(Bandura, 1982; Zimmerman, Bandura & Martinez-Pons, 1992). 임성택(2001)은 교사효능감이 교사의 직무몰입을 높이는 결정적인 변수일 것이라 가정하고, 초·중·고 교사를 대상으로 조사한 결과, 교사효능감이 통계적으로 유의하게 교사의 직무몰입에 영향을 미치고 있다고 지적하였다($B=.51$, $p<.05$). 또한, 교사효능감은 직무몰입도 전체 변량 중 30% 이상을 설명하는 것으로 나타났다. 이를 통해 교사효능감이 취업지도능력에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 직무몰입을 통해 간접적으로 영향을 미칠 것이라고 유추해 볼 수 있다.

최근 일부 선행연구는 국내 직업교육 정책 변화에 따라 교사효능감이 교사들의 직무몰입에 정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다(민상기 외, 2010; 조성웅, 2011). 직무

몰입이란 직무를 실행하려는 의지와 성공적 실행을 위해 전념하는 것을 의미한다. 특히, 개념적으로 보았을 때 교사효능감이 높은 사람일수록 직무에 전념하게 되는 것을 알 수 있는 데(배상훈 외, 2013), 이는 교사효능감이 높은 사람일수록 자신의 업무 수행능력에 대한 믿음이 높기 때문이다. 이러한 선행연구를 통해 교사효능감과 취업지도능력의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 유추해 볼 수 있다.

6) 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계 종합

이상의 선행연구를 종합해보면, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회 파트너십), 교사효능감 및 직무몰입은 정적관계를 가질 것이다. 또한 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 가질 것이다. 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입은 매개효과를 가질 것이다. 하지만, 학교-지역사회파트너십과 취업지도능력의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과는 설정되지 않았다. 그 이유는 학교-지역사회파트너십은 학교와 기업, 시민단체, 정부기관, 사회 교육기관, 기타 학교에 인적·물적·재정적 지원을 제공하는 기관 사이의 협력적 활동으로 교사효능감 보다는 직무몰입을 매개하여 취업지도능력에 영향을 미치는 변인이기 때문인 것으로 판단된다. 즉, 학교를 둘러싼 외부기관으로부터 협력관계를 형성하는 파트너십은 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 것과 밀접한 관계를 형성함으로 직무몰입을 매개변인으로 설정하는 것이 타당하기 때문이다. 이러한 변인들 간의 관계를 종합한 결과는 <표Ⅱ-13>과 같다.

<표 II-13> 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계 종합

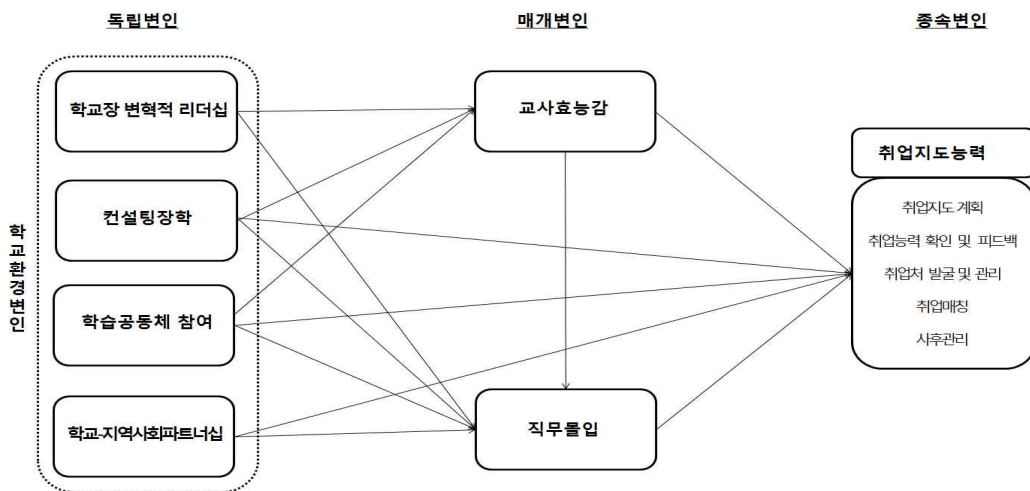
관계		관련 선행연구
취업지도 능력과 학교환경 변인의 관계	학교장 변혁적 리더십 → 취업지도능력	Kwakman(2003), 천학도(2008), 홍석(2012), Bennis(2000), 민상기(2012), Crawford(2004), 홍인혜(2015), Crawford(2004)
	컨설팅장학 → 취업지도능력	방미란(2011), 진동섭 외(2005), 김용근(2010), 양정모(2010), 권치순·이선미(2011), 진동섭 외(2005), Gustafsson & Remes(2011), Rockoff(2004), Whitman(2005)
	학습공동체 참여 → 취업지도능력	Lesser 외(1999), Hord(2007), 김지웅, 임준형(2013), 임세영·김시태(2009), 조기식(2011), 홍인혜(2015)
	학교-지역사회파트너십 → 취업지도능력	Epstein(2010) Henderson & Mapp(2002), Sanders(2003)
취업지도 능력과 매개변인 의 관계	교사효능감 → 취업지도능력	Edwards(1996), Ross(1992), Doodak & Podell(1993), 김아영 외(2004), 성우, 이경희(2012), 홍인혜(2015)
	직무몰입 → 취업지도능력	어성민(2013), 민상기(2012), Reyes & Imber(1992), 차성현, 정태욱(2008), 임성택(2001)
교사효 능의 매개효과	학교장 변혁적 리더십 → 교사효능감 → 취업지도능력	조성웅(2011), 한재민(2013), 박균열(2008), Avolio & Gibbons(1988)
	컨설팅장학 → 교사효능감 → 취업지도능력	한재민(2013), 양복순(2005), Desimone(2009), Whitman(2005)
	학습공동체 참여 → 교사효능감 → 취업지도능력	김지숙(2007), 김영순(2006), 송도희(1998), 윤현경(2010), 이해주(2002)
직무몰입 의 매개효과	학교장 변혁적 리더십 → 직무몰입 → 취업지도능력	Bass(1985) Bass, Avolio & Goodhiem(1990), Bennis(2000), Burns(1978), Bycio et al(1995), Kuhnert & Lewis(1987)
	컨설팅장학 → 직무몰입 → 취업지도능력	Whitman(2005), 김도기(2005), 권치순·이선미(2011), 양정모(2010)
	학습공동체 참여 → 직무몰입 → 취업지도능력	김리진(2012), 박지원(2011), 신유근(2006), 심기섭(2005), 장원섭 외(2010) 장희영(2009), 정현주(2013)
	학교-지역사회파트너십 → 직무몰입 → 취업지도능력	Epstein(2010), Blank et al(2000), Henderson & Mapp(2002)
	교사효능감 → 직무몰입 → 취업지도능력	Bandura(1982), Zimmerman, Bandura & Martinez-Pons(1992), 민상기, 나승일(2010), 조성웅(2011), 배상훈, 홍지인(2013)

III. 연구 방법

1. 연구 모형

이 연구의 목적은 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인과 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명하는 데 있었다. 변인간의 관계를 구명하기 위해 [그림 III-1]과 같이 독립변인으로는 학교환경변인을 설정하였으며, 여기서 학교환경변인은 특성화고등학교 교사가 인식하는 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십을 포함한다. 또한 매개변인으로는 교사효능감 및 직무몰입, 종속변인으로는 취업지도능력을 관련지어 연구 모형을 설정하였다.

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 정적인 영향관계를 구명하고, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여)의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 구명하고, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 구명하기 위해 설정하였다.



[그림 III-1] 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감, 직무몰입의 관계 모형

2. 연구 대상

이 연구의 대상은 전국 특성화고등학교 취업지도 담당교사이다. 2010년 초중등교육법시행령에 따라 기존의 전문계고등학교를 특성화고등학교로 일원화함에 따라 전국에 특성화고등학교는 2014년 기준 전국적으로 총 475개교이다. 이러한 특성화고등학교는 농업계고등학교, 공업계고등학교, 상업계고등학교, 가사·실업계고등학교, 수산·해양계고등학교로 계열이 구분되어 있으며, 여기에서 취업지도를 담당하고 있는 교사를 모집단으로 하였다. 따라서 학교교육계획서에 명시되어 있는 취업지도를 담당하고 있는 교사를 파악하기 위하여 학교 정보공시자료를 살펴본 결과 학교의 규모에 따라 약간의 차이는 있으나 대체로 학교당 평균 2~4명 정도임을 확인할 수 있었다. 2014년 현재 전국적으로 총 475개 특성화고등학교에서 취업지도를 담당하고 있는 교사는 1,425명으로, 농업계 126명, 공업계 600명, 상업계 576명, 가사·실업 96명, 수산·해양계 27명으로 나타났다(학교정보공시자료, 2014). 그러나 이 연구에서는 수산·해양계고(9개교)는 모집단의 수가 작아 연구결과에 직접적인 영향을 주지 못할 것으로 판단하여 제외하여 모집단을 466개교 1,398명으로 선정하였다.

이 연구에서 모집단을 대표하는 표본을 추출하기 위하여 유층화비율표집을 활용하였다. 즉, 학교계열을 기준으로 특성화고등학교를 농업계, 공업계, 상업계, 가사·실업계로 분류한 후, 계열별로 농업계열 : 공업계열 : 상업계열 : 가사·실업계의 비율은 1.31 : 6.25 : 6 : 1로 나타났다. 모집단의 전체 교사 수가 1,398명일 때, 적정표집 수는 310명 정도이다(Krejcie & Morgan, 1970). 그러나 회수율이 낮거나 무응답이나 불성실한 응답이 있을 것으로 예상되어 2배수인 621명 정도를 표본 집단으로 선정하였다. 따라서 계열별로 농업계열 56명(9.0%), 공업계열 266명(42.9%), 상업계열 256명(41.2%), 가사·실업계열 43명(6.9%)을 표본으로 하였다. 또한, 지역적 분포를 고려하여 대도시, 중소도시, 읍면지역으로 구분하여 전체 비율대비 조사 대상학교를 추출하였다(<표 III-1> 참조). 그리고 무선 표집으로 선정된 207개 학교에서 근무하고 있는 취업지도 담당교사를 연구의 표본으로 선정하고, 선정된 학교에 학교별 평균 3부를 배포하고 전화 연락을 통해 질문지에 대한 응답을 요청하였다.

<표 III-1> 연구 표본 대상

구분		대도시	중소도시	읍면지역	합계
농업계	총 학교 수	5	18	19	42
	대상 학교 수	2	8	9	19
	표본 교사 수	7	24	25	56
	백분율(%)	(1.1)	(3.9)	(4.0)	(9.0)
공업계	총 학교 수	87	63	50	200
	대상 학교 수	38	29	22	89
	표본 교사 수	114	85	67	266
	백분율(%)	(18.4)	(13.7)	(10.8)	(42.9)
상업계	총 학교 수	77	62	53	192
	대상 학교 수	35	27	23	85
	표본 교사 수	105	82	69	256
	백분율(%)	(16.8)	(13.2)	(11.2)	(41.2)
가사· 실업계	총 학교 수	11	14	7	32
	대상 학교 수	5	6	3	14
	표본 교사 수	15	19	9	43
	백분율(%)	(2.4)	(3.0)	(1.5)	(6.9)
전체	총 학교 수	180	157	129	466
	대상 학교 수	81	68	58	207
	표본 교사 수	243	205	173	621
	백분율(%)	(39.0)	(33.1)	(27.9)	(100.0)

3. 조사 도구

이 연구의 목적을 달성하기 위한 조사 도구는 질문지를 활용하였다. 질문지는 취업 지도능력, 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감, 직무몰입 측정도구로 구성하였다. 이러한 측정도구 중 취업지도능력은 연구자가 선행연구 고찰을 통하여 구성요인을 도출하여 문항을 직접 개발한 조사 도구이며, 이외 관련변인들에 대한 측정도구는 이 연구에 적합하도록 기존 도구를 번안하거나 연구내용에 부합하도록 일부 수정·보완하였다. 구체적으로 이 연구에서 사용할 조사 도구는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 조사 도구 구성

구분	변인명		구성	문항수	문항번호
종속변인	취업지도능력		취업지도 계획	6	1-6
			취업능력 확인 및 피드백	6	7-12
			취업처 발굴 및 관리	6	13-18
			취업매칭	6	19-24
			사후관리	6	25-30
독립변인	학교 환경 변인	학교장 변혁적 리더십	인간존중	5	1-5
			술선수범	5	6-10
			변화선도	5	11-15
		컨설팅장학		8	1-8
		학습공동체 참여	상호참여	10	1-10
			공동실행	5	11-15
			지식의 공유	8	16-23
		학교-지역사회파트너십		15	1-15
매개변인	교사효능감		일반	5	1-5
			교과지도	4	6-9
			생활지도	2	10-11
			행정업무	2	12-13
			대인관계	2	14-15
	직무몰입		직무애착 및 중요성	10	1-10
			직무책임감	4	11-14
일반적 특성			성별	1	1
			직급	1	2
			학력	1	3
			교직경력	1	4
			학교규모	1	5
			학교소재지	1	6
			설립유형	1	7
총계				124	

가. 취업지도능력 측정도구

이 연구에서 취업지도능력 측정도구를 개발한 절차는 [그림 III-2]와 같다. 선행연구를 통해 취업지도의 영역과 과업으로 구분하고, 이에 요구되는 취업지도능력을 설정하여 예비문항을 작성하였다. 작성된 문항(안)은 전문가집단의 내용타당도 검토 결과에 따라 수정하고, 예비조사를 실시한 뒤 본 조사에 활용하였다.

단계	세부내용
구인화	<ul style="list-style-type: none"> · 선행연구 내용분석에 따른 구인화 모형 설정 · 취업지도의 영역별 개념 구명
↓	
예비문항 구성	<ul style="list-style-type: none"> · 선행연구 분석을 통한 핵심요소별 문항 Pool 구성 · 지시문 및 반응양식 결정
↓	
내용타당도 검증	<ul style="list-style-type: none"> · 구인화 및 취업지도능력(안) 개발에 대한 전문가의 내용타당도 검증 · 문항수정 및 예비조사용 최종 문항 작성
↓	
예비조사	<ul style="list-style-type: none"> · 예비조사 실시 및 분석 : 변별도, 내적일치도, 구인타당도(탐색적 요인 분석) · 예비조사 문항 수정 및 보완
↓	
본조사	<ul style="list-style-type: none"> · 본조사 실시 및 분석 : 내적일치도, 구인타당도(확인적 요인 분석) · 최종 측정도구의 타당도, 신뢰도 보고

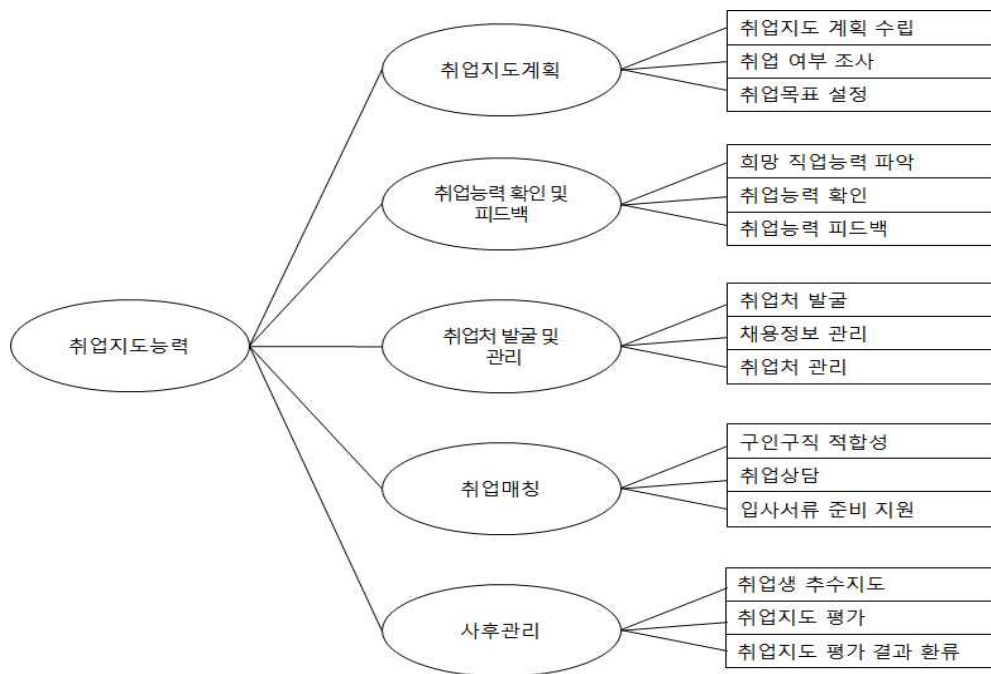
[그림 III-2] 취업지도능력 측정도구의 개발 절차

1) 구인화

구인화는 측정하고자하는 심리구인 개념을 표현하는 하나 또는 그 이상의 행동유형을 파악하여 조작적으로 정의함으로써 이후 구체적인 검사개발의 지표가 되도록 하는 것으로(이순목 외 1995), 관련 이론에 대한 충분한 검증이 이루어져야 한다(정철영, 2002). 따라서 이 연구에서는 취업지도 직무영역(고재성 외, 2011; London, 1973; UNESCO, 2002; Wynne, 2006; Žadeikaitė & Railienė, 2009)에 대한 선행연구 고찰을 통해 내용과 의미의 유사성으로 종합하여 다섯 가지로 구분되었다(<표 II-7>참조). 그리고 과업은 구체적으로 관찰 가능한 일의 단위로 중요도, 빈도, 논리적인 순서를 고려하여(Erich, 2008; McCormick et al., 1980) 취업지도 직무영역을 기준으로 유목화 되었다(<표 II-8> 참조). 이와 같이 문헌연구를 살펴본 결과 취업지도능력은 다음 <표 II-12>과 같이 직무영역 차원과 과업차원, 그리고 세부 능력차원에서의 취업지도능력으로 구분되어지나 상호간 중첩되거나 위계에 맞지 않기 때문에 직무영역차원과 과업차원을 기준으로 구조화시켜 선정하였다.

이와 같이 구조화된 취업지도능력에 대해 충분한 검증이 이루어져야 하기 때문에

(정철영, 2002) 최종적으로 직업교육 관련 연구 경험이 있는 교수 및 연구자 2인과
현직에서 취업지도를 담당하고 있는 교사 2인 및 시도교육청 취업지원센터에서 특성
화고등학교 취업지원을 하고 있는 팀장 2인 등 총 6인을 대상으로 전문가 검토(부록1
참조)를 받은 후에 다음 [그림 III-3]과 같이 구인화를 설정하였다.



[그림 III-3] 취업지도능력 구인화 모형

여기에서 취업지도 계획은 학생들의 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관
리, 취업매칭, 사후관리에 대한 총괄적인 계획을 수립할 수 있는 정도를 의미한다. 취
업능력 확인 및 피드백은 학생들이 희망하는 직업의 요건을 파악하고 학생들의 취업
능력을 확인하여 능력에 미달하면 이를 향상시킬 수 있는 방안을 제시할 수 있는 정
도를 의미한다. 취업처 발굴 및 관리는 취업처를 탐색·분석하여 유관기관과의 협력
을 통해 채용전제형 기업체를 발굴하고, 이들과 MOU체결 등을 통하여 지속적으로
우호적 관계를 형성할 수 있는 정도를 의미한다. 취업매칭은 구인/구직자의 요구를
비교·분석하여 적합성을 확인하고 학생과 학부모를 대상으로 취업의사결정에 관한

상담을 수행하여 취업매칭을 통해 최종적으로 입사서류를 작성하는 데까지 지원하는 것을 의미한다. 사후관리는 학생들이 취업 후 산업체에 잘 적응하고 만족하여 고용유지가 될 수 있도록 학부모와 연대하여 애로사항을 해결함은 물론 취업지도 성과를 평가하고 모니터링을 통해 향후 취업지도 운영개선에 반영할 수 있는 정도를 의미한다.

2) 예비문항 작성

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 진단 도구의 구인화 모형이 확정된 후, 이를 토대로 취업지도능력을 측정하기 위한 문항개발을 위해 관련 문헌을 고찰하여 취업지도능력에 대한 정의(<표 III-3> 참조)를 토대로 취업지도능력 측정도구를 개발하였다. 예비문항 작성을 위해서는 하위영역별로 몇 개의 문항을 작성할 것인지가 먼저 논의되어야 하는 데, 일반적으로 최종 검사에서 하위영역별로 3~15개 정도의 문항을 구성할 것을 제안하고 있기 때문에(Walsh & Betz, 1995), 이를 고려하여 하위영역별로 예비문항을 개발하였다. 구체적으로 ‘취업지도 계획’ 6개 문항, ‘취업능력 확인 및 피드백’ 6개 문항, ‘취업처 발굴 및 관리’ 6개 문항, ‘취업매칭’ 6개 문항, ‘사후관리’ 6개 문항으로 총 30문항의 예비문항이 작성되었다(부록2 참조).

한편 취업지도능력은 얼마나 잘 수행하고 있는지 혹은 실제로 그 능력 수준이 높고 낮은지 등 다양하게 측정할 수 있으나 이 연구에서는 취업지도능력을 수행정도로 보았다. 그러나 능력은 수행하는 정도가 아니라 실제 그 능력 수준이 어느 정도 있는지를 측정해야 되는데 자칫 모두 우수하다고 평가할 우려가 있어 이 연구에서는 취업지도 수행 정도를 측정하였다. 이에 따라 개발된 문항에 대하여 지시문과 응답양식을 결정하였다. 지시문은 자신의 수행정도를 고려하여 응답할 수 있도록 ‘나는 ~’이라고 작성하고, 각 문항에 대하여 자신의 취업지도 수행 상황을 고려하여 가장 적절한 응답지에 체크하도록 하였다. 측정도구의 반응양식은 선행연구의 반응양식을 참고하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1), ‘그렇지 않다’(2), ‘보통이다’(3), ‘그렇다’(4), ‘매우 그렇다’(5) 등의 5점 Likert 척도를 활용하여 평정할 수 있도록 하였다.

<표 III-3> 취업지도 담당교사의 취업지도능력에 대한 정의

취업지도능력			정의
취업지도계획	취업지도 계획 수립	취업동향 및 정책파악	특성화고등학교 학생의 취업동향과 채용관련 정책을 파악한다.
		연간 취업지도 계획 수립	취업지도 내용을 선정하여 연간 세부추진계획을 수립한다.
	취업 여부 조사	취업 여부 파악	학생들의 취업 여부를 파악한다.
		취업 희망 내용 분석	학생들의 취업 희망 내용을 분석한다.
	취업목표 설정	취업률추이 분석	최근 몇 년간의 학교 취업률 추이를 분석한다.
		학교 취업목표 설정	전년도 취업지도평가와 학생 취업여부조사 결과를 반영하여 구체적이고 분명하게 학교취업목표를 설정한다.
취업능력확인및피드백	희망직업 파악	희망직업 이해	학생들이 희망한 직업의 직무를 정확히 이해한다.
		희망 직업자격 파악	학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 자격요건(직무수행능력, 직업기초능력)을 파악한다.
	취업능력 확인	취업능력 관련 정보 분석	학생의 취업능력을 확인하기 위하여 관련 정보(성적, 자격증, 직업기초능력수준 등)를 수집하여 분석한다.
		취업능력 진단 결과 해석	다양한 검사도구(인·적성 검사)를 활용하여 학생의 취업능력을 진단하여 결과를 해석한다.
	취업능력 피드백	취업능력 향상 방안 제시	학생의 취업능력 진단결과를 동료교사와 공유하여 부족한 능력을 향상시킬 수 있는 방안을 제시한다.
		구직기술 지도	구직기술 향상을 위한 모의면접, 이미지메이킹, 프레젠테이션 등을 교육한다.
취업처발굴및관리	취업처 발굴	취업처 탐색·분석	학생들이 희망하는 산업체를 탐색하여 취업처로서 적합한지를 분석한다.
		취업처 섭외	전화, 메일, 방문 등의 다양한 방법을 통해 취업처를 섭외한다.
	채용정보 관리	채용정보 수집·분석	산업체 인사 담당자, 인터넷, 신문 등의 경로를 통하여 채용정보를 수집·분석한다.
		채용정보 DB화	학생들에게 채용정보를 제공하기 위하여 관련 자료를 체계적으로 데이터베이스화한다.
	취업처 관리	취업처 DB 관리	누구나 쉽게 활용할 수 있도록 취업처에 대한 자료를 구조화하여 관리한다.
		취업처 유지 관리	취업처와 우호적인 관계를 유지한다.
취업매칭	구인/구직 적합성 확인	구인/구직 요구 비교	구인/구직자가 요구하는 사항(급여, 희망지역, 부서, 업체, 전공, 성격 등)을 정확하게 비교한다.
		구인/구직간 조정	구인업체와 구직자를 매칭하기 위해 그들의 요구를 조정한다.
	취업 상담	학생 상담	학생들의 직업선택 및 취업결정 등을 위한 취업상담을 수행한다.
		학부모 상담	학부모의 의견을 듣고 정보를 교환하여 학생의 취업결정과정에서 필요한 상담을 수행한다.
	입사서류 준비 지원	입사서류 작성 지원	입사 지원서를 채용 공고문의 요구사항에 맞게 작성하도록 지원한다.
		입사서류점검	입사에 필요한 다양한 서류(입사지원서, 자기소개서, 생활기록부, 주민등록등본, 현장실습근로계약서 등)를 제대로 구비했는지 점검한다.

취업지도능력			정의
사후 관리	취업생 추수지도	추수지도 체제 구축 운영	산업체에서 근무하고 있는 취업생을 지도하기 위해 추수지도체제를 구축하여 운영한다.
		직장생활 적응 지원	직장생활의 어려운 점, 안전 등의 현장상황을 점검하고 취업생이 해당 직업에 잘 적응할 수 있도록 지원한다.
		재 취업 지원	학생의 산업체 부적응 원인을 파악하여 재취업을 지원한다.
	취업지도 평가	취업지도 평가 자료 수집 · 분석	취업지도 평가를 위한 자료(취업 학생 수, 취업분야, 취업처 확보 등)를 수집하여 분석한다.
		취업지도 평가 실행 및 정리	취업지도 분석 결과(취업률, 전년 대비 변화율 등)를 바탕으로 성과를 평가하고 정리한다.
	취업지도 평가 결과 환류	취업지도 평가 결과 피드백 제공	모니터링을 통해 얻은 정보, 의견, 성과 등을 학교구성원들과 공유하고 향후 취업지도 추진계획에 반영할 수 있도록 제공한다.

3) 내용타당도 검증

연구자가 선행연구를 통하여 개발한 예비문항이 실제로 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력을 측정하기에 타당한지에 대한 내용타당도를 검토 받았다. 내용타당도는 직업교육을 전공하고 직업교육훈련 관련 연구 경험이 있는 교수 및 연구자 2인과 현직에서 취업지도를 담당하고 있는 교사 2인 및 취업지원센터에서 특성화고등학교 취업지원을 하고 있는 팀장 2인 등 총 6인을 대상으로 검토를 받았다. 주요 검토 결과 문항의 의미를 구체화하기 위해서는 산업체와 취업처의 구분을 명확히 할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 따라 취업지도능력의 정의를 바탕으로, 그 의미를 명확하게 하기 위하여 일반적으로 다루어지고 있는 문항은 산업체로, 취업처와 관련된 문항은 취업처로 분명하게 명시하였고, ‘학교교육에서 배운 것’을 ‘취업교육에서 학습한 것’으로 수정 · 보완하였다. 또한, 최근 학생들이 입사서류를 제대로 준비하지 못하는 관계로 취업지도 담당교사는 반드시 입사서류를 모두 갖추었는지를 확인해 주어야 한다. 왜냐하면, 학생들의 입사서류 구비가 합격여부에 영향을 미칠 수 있으므로 취업지도 담당교사의 최종 점검이 필요하다. 이에 입사서류점검이란 능력을 보완하였다. 마지막으로 취업지도능력을 정확하게 판단할 수 있도록 ‘~한다, ~안내한다, ~관리한다. ~제공한다’ 등의 행위동사로 수정 · 보완하였다.

4) 예비조사 및 본 조사

예비조사 자료를 통해 문항의 신뢰도 분석, 문항-전체 상관분석, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 취업지도능력 측정도구 30개 문항의 내적일치도 계수는 0.947로 높은 신뢰도를 나타냈고, 하위요인의 내적일치도 계수는 취업지도 계획 0.761, 취업능력 확인 및 피드백 0.868, 취업처 발굴 및 관리 0.877, 취업매칭 0.922, 사후관리 0.861 등으로 비교적 양호한 것으로 나타났으며, 문항 삭제 시 내적일치도 계수가 증가하는 것은 없었다. 또한, 문항의 변별도를 판단하기 위하여 문항-전체 상관분석을 한 결과, 취업지도능력을 측정하는 30개 문항은 전체 취업지도능력 값과 0.684~0.848의 유의미한 상관관계가 나타나 변별도가 확보되었다(부록6 참조).

다음으로 탐색적 요인분석을 실시하기 위하여 분석에 사용된 상관행렬이나 표본의 크기가 적합한지를 검토하였다. 표본의 적절성을 측정하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 값이 0.928로 양호하게 나타났고(Kaiser, 1974), Bartlett의 구형성 검증(Test of Sphericity) 통계 값이 1548.665(df=270, p=.000)로서 유의수준 .01에서 유의하므로 상관행렬이 요인분석하기에 적합하다고 판단되었다. 이에 따라 취업지도 담당교사의 취업지도능력 측정도구 30개 문항에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과(<표 III-4> 참조) 총 5개의 요인이 추출되었으며, 취업지도능력의 약 79%를 설명해주는 것으로 나타났다.

<표 III-4> 취업지도능력 측정도구 탐색적 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	공통성
문항1	.702	.008	.160	.047	.168	.642
문항2	.758	.028	.357	.043	.161	.526
문항3	.709	.037	.017	.344	.071	.711
문항4	.865	.041	.058	.081	.092	.841
문항5	.822	.013	.019	.095	.197	.723
문항6	.816	.203	.135	.081	.287	.755
문항7	.037	.618	.048	.214	.114	.795
문항8	.007	.823	.246	.084	.083	.778
문항9	.194	.844	.219	-.005	.033	.861
문항10	.105	.766	.316	.007	.116	.843
문항11	.161	.819	.305	.145	.032	.860
문항12	.131	.683	.215	.203	.047	.762
문항13	.281	.091	.790	.248	.004	.701
문항14	.296	.077	.693	.059	.063	.672
문항15	.192	.115	.771	.074	.147	.867
문항16	.162	.027	.523	.075	.121	.732
문항17	.214	.214	.544	.059	.089	.748
문항18	.158	.089	.729	.118	.145	.724
문항19	.254	.119	.136	.873	.080	.854
문항20	.198	.189	.195	.810	.245	.933
문항21	.349	.041	.246	.760	.178	.855
문항22	.332	.255	.169	.803	.159	.859
문항23	.172	.157	.367	.819	.205	.787
문항24	.161	.336	.293	.752	.232	.802
문항25	.275	.089	.098	.013	.786	.805
문항26	.216	.218	.204	.082	.724	.767
문항27	.240	.328	.161	.019	.764	.882
문항28	.311	.057	.149	-.118	.531	.888
문항29	.281	.045	.144	.026	.823	.704
문항30	.146	-.059	.479	.078	.722	.774
고유값	14.395	2.671	1.194	1.023	0.925	
설명변량	42.738	13.289	8.732	5.017	8.775	
누적변량	42.738	56.027	64.759	69.776	78.551	
KMO	0.928					
Bartlett	$\chi^2=1548.665$ (df=270, p=0.000)					

한편 본 조사에서는 최종 수정된 문항의 신뢰도 분석과 확인적 요인분석을 실시하였다(<표 III-5> 참조). 먼저 취업지도능력 30개 문항에 대한 신뢰도 분석 결과, 내적 일치도 계수는 0.939로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 하위요인별 내적일치도 계수는 취업지도 계획 0.879, 학생취업능력 확인 및 피드백 0.868, 취업처 발굴 및 관리 0.901, 취업매칭 0.921, 사후관리 0.841 등으로 비교적 높은 것으로 나타났다.

다음으로 취업지도능력 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 취업지도 계획이 0.627~0.817, 취업능력 확인 및 피드백이 0.652~0.927, 취업처 발굴 및 관리 0.063~0.834, 취업매칭 0.652~0.924, 사후관리 0.676~0.861로 대체로 양호한 것으로 나타났고, 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-5> 취업지도능력 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화계수	표준화계수	표준오차	C.R.
취업지도 계획				
문항01	1.000	0.716	-	-
문항02	1.023	0.817	0.055	18.528***
문항03	1.270	0.775	0.129	10.746***
문항04	1.033	0.609	0.100	10.271***
문항05	0.923	0.647	0.075	10.83***
문항06	0.821	0.627	0.089	10.328***
취업능력 확인 및 피드백				
문항07	1.000	0.662	-	-
문항08	1.042	0.652	0.087	10.571***
문항09	0.982	0.761	0.089	12.545***
문항10	1.025	0.678	0.099	11.585***
문항11	1.345	0.927	0.130	11.073***
문항12	1.084	0.827	0.090	13.658***
취업처 발굴 및 관리				
문항13	1.000	0.811	-	-
문항14	0.880	0.666	0.090	11.132***
문항15	1.043	0.796	0.082	14.370***
문항16	1.060	0.834	0.079	15.192***
문항17	0.061	0.063	0.081	11.521***
문항18	0.980	0.640	0.080	10.755***
취업매칭				
문항19	1.000	0.796	-	-
문항20	1.182	0.788	0.071	19.184***
문항21	1.051	0.652	0.088	10.571***
문항22	1.087	0.683	0.081	11.858***
문항23	1.060	0.924	0.089	15.192***
문항24	0.929	0.764	0.083	12.605***

구분	비표준화계수	표준화계수	표준오차	C.R.
사후관리				
문항25	1.000	0.754	-	-
문항26	0.839	0.676	0.062	15.952***
문항27	1.087	0.728	0.098	12.23***
문항28	0.853	0.678	0.091	11.624***
문항29	0.975	0.861	0.085	12.864***
문항30	0.879	0.759	0.078	12.543***

주1) 적합도 지수 : $\chi^2=1071.231(df=104, p=0.000)$, RMR=0.051, GFI=0.927, NFI=0.910, IFI=0.900, CFI=0.895

주2) 유의도: ***= $p<0.001$

나. 학교장 변혁적 리더십 측정도구

학교장 변혁적 리더십은 학교장이 학교 조직 구성원을 배려하고 이들의 상위수준의 욕구 충족 및 동기화를 유도하여 학교교육의 목표를 달성할 수 있도록 영향력을 미치는 과정을 의미한다(Bass & Avolio, 1990). 학교장 변혁적 리더십의 척도는 노종희(1996)가 개발한 도구(PTLQ: Principal's Transformational Leadership Questionnaire)를 특성화고등학교에 적용하여 활용한 조성웅(2011)의 도구를 활용하였다. 이 측정도구는 인간존중, 솔선수범, 변화선도의 3가지 요인으로, 각 5개 문항씩 총 15개 문항으로 구성되었다. 측정도구의 내적일치도(cronbach α) 계수는 0.954~0.906로 적절한 수준이었고, 이 도구를 특성화고등학교 교사에게 적용한 조성웅(2011)의 연구에서도 내적일치도(cronbach α) 계수는 0.965로 매우 높게 나타났다. 한편, 측정문항의 표현 및 진술의 적절성에 대한 현장교사 패널들의 의견에 따라 6번 문항의 경우 '모두'에게 라는 용어를 '우리학교 교사로' 수정할 필요가 있다는 의견이 있어 이를 반영하였다.

학교장 변혁적 리더십 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학교장 변혁적 리더십 15문항 전체의 내적일치도 계수는 0.960로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 인간존중 0.902, 솔선수범 0.908, 변화선도 0.928 등으로 비교적 양호하였다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 일부 수정하여 활용하였다.

본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학교장 변혁적 리더십 15문항 전체의 내적 일치도 계수는 0.813으로 양호하게 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 인간존중 0.817, 솔선수범 0.893, 변화선도 0.896 등으로 비교적 양호하였다.

학교장 변혁적 리더십 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-6>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 인간존중 0.575~0.842, 솔선수범 0.566~0.846, 변화선도 0.648~0.800으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-6> 학교장 변혁적 리더십 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
인간존중				
문항1	1.000	0.712	-	-
문항2	1.173	0.815	0.083	6.308***
문항3	1.133	0.810	0.081	6.173***
문항4	0.822	0.575	0.087	8.552***
문항5	1.230	0.842	0.081	7.372***
솔선수범				
문항6	1.000	0.670	-	-
문항7	1.117	0.846	0.075	7.012***
문항8	0.944	0.669	0.078	3.740***
문항9	0.912	0.566	0.077	8.563***
문항10	1.153	0.800	0.071	6.173***
변화선도				
문항11	1.000	0.663	-	-
문항12	1.097	0.717	0.047	13.499***
문항13	1.088	0.776	0.043	15.062***
문항14	1.000	0.648	0.046	11.519***
문항15	1.159	0.800	0.045	15.632***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=506.466(df=74, p=0.000)$, RMR=0.024, GFI=0.902, NFI=0.914, IFI=0.931, CFI=0.905

주2) 유의도: ***=p<0.001

다. 컨설팅장학 측정도구

컨설팅장학이란 교사의 전문성 향상을 목적으로 교사의 자발적 의뢰를 바탕으로 하여 전문성을 갖춘 사람들이 진단, 협의, 조언, 자문, 지원을 통해 취업지도 담당교사의 전문성 향상을 위해 이루어지는 컨설팅장학 수준 정도를 의미한다(진동섭 외, 2005; 홍혜인, 2012; Whitman, 2005). 이 연구에서는 컨설팅장학 척도는 Larsen, Attkisson, Hargreaves, & Nguyen(1979)이 개발한 설문지를 Whitman(2005)이 장학에 맞게 재구성하여 활용한 도구를 특성화고등학교 취업지도 담당교사들이 교사의 전문성 신장을 위한 교육적 지원활동의 수준을 평가할 수 있도록 우리나라 실정에 맞게 연구자가 번안·수정한 도구를 사용하였다. 이 측정도구는 학교 상담인턴 교사들에 대하여 장학이 자아효능감에 영향을 미치는지에 대한 연구로 장학활동(supervisory working alliance)이 학교상담인턴 교사들의 자아효능감에 중요한 역할을 하고 있음을 밝혔다. 즉, 성공적인 장학을 위한 의뢰인과 장학사의 능력은 상호간의 지식, 기술, 전문적 지식을 교류할 수 있도록 촉진시키는 것으로 나타났다. 단일차원으로 총 8문항으로 구성되었으며 5점 척도에 따라 각 문항에 응답하였다. 측정도구의 내적일치도(cronbach α) 계수는 0.84로 나타나 양호한 수준이었다. 컨설팅장학 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 컨설팅장학 8문항 전체의 내적일치도 계수는 0.939로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 컨설팅장학 8문항 전체의 내적일치도 계수는 0.916으로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타나 매우 양호하였다. 컨설팅장학 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-7>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 요인적재량(표준화 계수)은 0.623~1.911로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 컨설팅장학 도구는 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-7> 컨설팅장학 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
컨설팅장학				
문항1	1.000	0.915	-	-
문항2	1.010	1.911	0.031	19.401***
문항3	0.928	0.639	0.046	15.802***
문항4	0.972	0.852	0.034	10.781***
문항5	0.988	0.826	0.036	18.119***
문항6	1.018	0.812	0.038	17.101***
문항7	1.316	0.954	0.040	13.304***
문항8	1.080	0.851	0.028	18.423***
문항9	0.712	0.623	0.018	14.968***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=233.469(df=36, p=0.000)$, RMR=0.096, GFI=0.901, NFI=0.962, IFI=0.921, CFI=0.956

주2) 유의도: ***=p<0.001

라. 학습공동체 참여 측정도구

학습공동체 참여는 구성원들 간에 자발적으로 형성되어 학습한 주제, 통찰력, 경험을 공유하고 상호작용하는 형태의 공동체로 해당 주제 영역에 대한 전문지식과 기술을 체계화하여 체득된 결과를 공유하고 실천하는 데 참여하는 것을 의미한다(Wenger, McDermott & Snyder, 2002). 학습공동체 참여 측정도구는 Printy(2002)가 개발한 척도로 특성화고등학교 취업지도 담당교사가 학습공동체 참여수준을 평가할 수 있도록 수정·번안하여 활용하였다. 이 도구의 측정문항은 상호참여 10개 문항, 공동실행 5개 문항, 지식의 공유 8개 문항의 3개 영역으로, 총 23개 문항으로 구성되었으며, 신뢰도(cronbach α) 계수는 상호참여 0.72, 공동실행 0.73, 지식의 공유 0.69로 양호한 수준이었다. 이 연구에서 학습공동체 참여 측정도구는 원도구에 따라 3개영역 23문항으로, 응답범위는 5점 척도로 측정되었다.

학습공동체 참여 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학습공동체 참여 23문항 전체의 내적일치도 계수는 0.955로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다. 하위요인별 내적일치도는 상호참여 0.895, 공동실행 0.818, 지식의 공유 0.917 등으로 매우 양호하였다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학습공동체 참여 23문항 전체의 내적일치도 계수는 0.892로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났고, 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다(<표 III-8> 참조). 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 상호참여 0.512~0.889, 공동실행 0.530~0.865, 지식의 공유 0.687~0.910으로 대체로 양호한 것으로 나타났고, 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-8> 학습공동체 참여 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
상호참여				
문항1	1.000	0.741	-	-
문항2	0.821	0.645	0.047	17.397***
문항3	1.410	0.889	0.083	19.363***
문항4	1.046	0.776	0.077	13.604***
문항5	0.818	0.512	0.065	14.637***
문항6	0.983	0.857	0.058	17.208***
문항7	0.951	0.836	0.057	16.73***
문항8	0.972	0.625	0.049	19.670***
문항9	0.838	0.551	0.045	18.296***
문항10	0.943	0.744	0.073	12.986***
공동실행				
문항11	1.000	0.736	-	-
문항12	0.900	0.530	0.053	17.109***
문항13	1.117	0.865	0.074	17.309***
문항14	1.048	0.830	0.065	16.099***
지식의 공유				
문항15	1.000	0.699	-	-
문항16	1.097	0.910	0.062	21.072***
문항17	0.905	0.740	0.062	14.685***
문항18	1.057	0.868	0.069	15.263***
문항19	0.803	0.687	0.065	12.523***
문항20	0.981	0.803	0.076	14.952***
문항21	1.351	0.873	0.095	14.189***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=644.109(df=63, p=0.000)$, RMR=0.056, GFI=0.913, NFI=0.944, IFI=0.966, CFI=0.911

주2) 유의도: ***=p<0.001

마. 학교-지역사회파트너십 측정도구

학교-지역사회파트너십은 ‘학교와 기업, 시민단체, 정부기관, 사회 교육기관, 기타 학교에 인적·물적·재정적 지원을 제공하는 기관 사이의 협력적 활동’(Roberts, 1985)을 의미한다. 이 연구에서는 Blank 외(2000)의 도구를 특성화고등학교 취업지도 담당교사들이 교과연구회, 취업지도 협의체 등에서 활동의 수준 정도를 평가할 수 있도록 우리나라 실정에 맞게 연구자가 번안·수정한 도구를 활용하였다. 이 측정도구는 단일차원으로 총 15문항으로 구성되었으며, 신뢰도(cronbach α) 계수는 .94로 나타나 매우 양호하였다. 이 연구에서 학교-지역사회파트너십 측정도구는 원도구에 따라 단일 영역 15문항으로 이루어졌으며, 응답범위는 5점 척도에 따라 각 문항에 응답하였다.

학교-지역사회파트너십 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학교-지역사회파트너십 15문항 전체의 내적일치도 계수는 0.967로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 학교-지역사회파트너십 15문항 전체의 내적일치도 계수는 0.883로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났고, 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다(<표 III-9> 참조). 요인적재량(표준화 계수)은 0.531~0.918로 대체로 양호한 것으로 나타났고, 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-9> 학교-지역사회파트너십 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
학교-지역사회파트너십				
문항1	1.000	0.796	-	-
문항2	1.411	0.898	0.072	19.363***
문항3	0.823	0.647	0.049	17.397***
문항4	1.327	0.806	0.075	17.835***
문항5	1.460	0.900	0.074	19.399***
문항6	1.470	0.918	0.074	19.673***
문항7	1.005	0.600	0.053	19.005***
문항8	0.901	0.531	0.054	17.109***
문항9	1.098	0.901	0.053	21.072***
문항10	0.986	0.837	0.043	18.716***
문항11	0.827	0.541	0.045	18.296***
문항12	0.982	0.635	0.059	19.670***
문항13	1.089	0.859	0.047	19.150***
문항14	1.461	0.899	0.075	19.398***
문항15	1.001	0.649	0.046	21.519***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=384.069(df=48, p=0.000)$, RMR=0.056 GFI=0.901, NFI=0.919, IFI=0.947, CFI=0.945

주2) 유의도: ***=p<0.001

바. 교사효능감 측정도구

교사효능감은 교사가 학생의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 판단하는 정도를 의미한다(Ashton, 1984). 교사효능감 측정도구는 박현정 외(2006)가 한국교육개발원에서 표준화 검사를 거쳐 개발된 도구로 일반 5문항, 교과지도 4문항, 생활지도 2문항, 행정업무 2문항, 대인관계 2문항, 5개 영역으로 총 15개 문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도(cronbach α) 계수는 일반 .859, 교과지도 .843, 생활지도 .767, 행정업무 .844, 대인관계 .824이며 교사효능감 전체 신뢰도는 .914로 양호한 수준이었다. 이 연구에서 교사효능감 측정도구는 원도구에 따라 총 5개 영역 15문항으로 이루어졌으며, 응답범위는 1-5점 Likert 척도로 측정되었다.

교사효능감 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 교사효능감은 15문항 전체의 내적일치도 계수는 0.943로 높은

신뢰도를 보이는 것으로 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 일반 0.912, 교과지도 0.812, 생활지도 0.735, 행정업무 0.888, 대인관계감 0.821 등으로 비교적 양호하였다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 일부 수정하여 활용하였다.

본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 교사효능감 15문항 전체의 내적일치도 계수는 0.852로 양호하게 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 일반 0.832, 교과지도 0.910, 생활지도 0.803, 행정업무 0.816, 대인관계 0.804 등으로 비교적 양호하였다. 또한, 교사효능감 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-10>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 일반 0.706~0.916, 교과지도 0.529~0.919, 생활지도 0.603~0.658, 행정업무 0.689~0.739, 대인관계 0.654~0.742로 대체로 양호한 것으로 나타났고, 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-10> 교사효능감 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
일반				
문항1	1.000	0.885	-	-
문항2	1.099	0.902	0.054	21.072***
문항3	1.145	0.916	0.051	22.944***
문항4	1.102	0.706	0.050	21.641***
문항5	1.093	0.879	0.066	19.392***
교과지도				
문항6	1.000	0.755	-	-
문항7	0.899	0.529	0.052	17.109***
문항8	1.099	0.869	0.057	19.150***
문항9	1.471	0.919	0.075	19.673***
생활지도				
문항10	1.000	0.658	-	-
문항11	0.990	0.603	0.048	20.574***
행정업무				
문항12	1.000	0.739	-	-
문항13	1.003	0.689	0.064	15.656***
대인관계				
문항14	1.000	0.654	-	-
문항15	0.905	0.742	0.063	14.685***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=394.023(df=52, p=0.000)$, RMR=0.066, GFI=0.974, NFI=0.942, IFI=0.966, CFI=0.955

주2) 유의도: ***=p<0.001

사. 직무몰입 측정도구

직무몰입은 일에 대한 몰입이나 조직몰입과는 구별되는 것으로 개인이 자신의 일에 대하여 심리적으로 동일시하고 열중하는 정도를 의미한다(Morrow, 1993). 이 연구에서는 Lodahl과 Kejner(1965)의 MJWI(Measurement of Job and Work Involvement)와 Kanungo(1982)가 개발한 JIQ(Job Involvement Questionnaire)를 바탕으로 직무몰입수준을 측정한 하영자(2005)의 도구를 사용하였다. 이 도구의 측정문항은 직무애착 및 중요성 10개 문항, 직무책임감 4개 문항으로 총 2개영역 14문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도(cronbach α) 계수는 0.924로서 양호한 수준이었다. 이 연구에서 직무몰입 측정도구는 2개영역 14개 문항으로 이루어졌으며, 응답범위는 5점 척도로 이루어졌다.

직무몰입 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 직무몰입은 14문항 전체의 내적일치도 계수는 0.861로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 직무애착 및 중요성 0.879, 직무책임감 0.763로 비교적 양호하였다. 따라서 본 조사에서는 문항의 표현만을 일부 수정하여 활용하였다.

본 조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과, 직무몰입 14문항 전체의 내적일치도 계수는 0.832로 양호하게 나타났고, 하위요인별 내적일치도는 직무애착 및 중요성 0.822, 직무책임감 0.780로 비교적 양호하였다. 또한, 직무몰입 측정도구에 대한 확인적 요인 분석을 실시한 결과는 <표 III-11>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 직무애착 및 중요성 0.502~0.767, 직무책임감 0.645~0.780로 대체로 양호한 것으로 나타났고, 모형 적합도 역시 대부분 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 취업지도능력 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-11> 직무몰입 측정도구 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
직무애착 및 중요성				
문항1	1.000	0.687	-	-
문항2	1.051	0.715	0.071	14.841***
문항3	1.047	0.767	0.778	13.604***
문항4	0.672	0.549	0.043	15.644***
문항5	0.735	0.551	0.048	15.713***
문항6	0.829	0.666	0.052	15.952***
문항7	0.996	0.711	0.068	14.782***
문항8	0.765	0.633	0.051	15.156***
문항9	0.972	0.705	0.066	14.701***
문항10	0.808	0.502	0.055	14.637***
직무책임감				
문항11	1.000	0.698	-	-
문항12	1.011	0.780	0.054	18.594***
문항13	0.821	0.645	0.047	17.397***
문항14	0.995	0.737	0.058	17.603***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=331.369(df=42, p=0.000)$, RMR=0.052, GFI=0.902, NFI=0.928, IFI=0.942, CFI=0.943

주2) 유의도: ***=p<0.001

4. 자료 수집

자료 수집은 e-mail 및 우편조사를 통해 이루어졌고, 수집기간은 2015년 5월 20일부터 5월 27일까지였다. 자료 수집을 위해서 선정된 학교의 교사에게 개별적인 연락을 취해서 협력자를 섭외하고 연구의 목적과 협조사항을 안내하였다. 협력교사로부터 응답 가능한 교사의 수를 파악하고 해당 수만큼의 질문지를 직접 방문 전달하거나 우편 및 e-mail로 발송하였다. 배포한 설문지는 총 621매였으며, 이 중 513매가 회수되어 회수율은 82.6%였다(<표 III-12> 참조). 회수된 513매의 질문지 가운데 무응답이나 불성실한 응답을 제외한 436매가 최종적으로 분석에 활용되었다. 분석에 적합하

지 않은 응답이 77매에 이르는 것은 문항수가 124문항으로 다소 많았기 때문인 것으로 파악된다.

<표 III-12> 자료 수집 결과

구분		대도시	중소도시	읍면지역	합계
농업계	표본 교사 수	7	24	25	56
	응답 수	5	20	22	47
	응답률(%)	71.4	83.3	88	83.9
공업계	표본 교사 수	114	85	67	266
	응답 수	96	66	45	207
	응답률(%)	84.2	77.6	67.2	77.8
상업계	표본 교사 수	105	82	69	256
	응답 수	97	68	56	221
	응답률(%)	93.3	82.9	81.2	86.7
가사· 실업계	표본 교사 수	15	19	9	43
	응답 수	14	17	7	38
	응답률(%)	93.3	89.5	77.8	88.4
전체	표본 교사 수	243	205	173	621
	응답 수	212	171	130	513
	응답률(%)	87.6	83.4	75.1	82.6

5. 자료 분석

이 연구에서는 연구의 목적에 따라 변인들 간의 관계를 구명하기 위하여 빈도, 평균, 표준편차, 백분율 등의 기술통계, t검증 및 ANOVA 등의 추리통계, 위계적 회귀 분석(hierarchical multiple regression analysis) 등을 활용하였다(<표 III-13> 참조).

먼저 응답자의 일반적 특성, 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감 및 직무몰입의 수준을 측정하기 위해 빈도, 평균, 표준편차, 백분율 등의 기술통계와 취업지도능력 수준 차이를 분석하기 위하여 t검증

및 ANOVA 등의 추리통계를 활용하였다. 다음으로 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 관련변인들 간의 관계를 구명하기 위하여 취업지도 담당교사의 일반적 특성을 통제된 상태에서 취업지도능력과 각 변인간의 영향관계를 단순회귀분석을 사용하였다. 그리고 각 변인의 하위요인들이 취업지도능력에 미치는 영향을 분석하기 위하여 각 변인의 하위요인들을 투입하여 하위요인들의 영향력을 다중회귀분석으로 구명하였고, 또한 취업지도능력에 대한 모든 변인들의 상대적인 영향력의 크기를 검증하기 위하여 모든 변인을 투입한 다중회귀분석을 실시하였다. 그리고 교사효능감과 직무몰입의 매개효과를 분석하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개변인 분석 모형(mediator model)에 근거하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 통계분석에는 Windows SPSS 20.0 프로그램을 활용하고, 전체적인 통계분석에서 유의도 수준은 .05로 설정하였다.

<표 III-13> 통계 분석 방법

연구 문제	통계방법
1. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준과 차이	기술통계 t 검증 One-Way ANOVA
2. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경 변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감 및 직무몰입의 효과	위계적 회귀분석
3. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개 효과	위계적 회귀분석 (매개변인 분석)
4. 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학교-지역사회파트너십 및 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입 매개 효과	위계적 회귀분석 (매개변인 분석)

IV. 연구 결과 및 논의

1. 응답자의 일반적 특성과 연구변인의 기초 통계치

가. 응답자의 일반적 특성

이 연구에 응답한 조사대상 응답자의 일반적인 특성은 <표 IV-1>과 같다. 성별은 남자(78.6%)교사가 여자(21.4%)교사에 비해 더 많았으며, 직급은 부장교사(67.5%)가 교사(32.5%)보다 많았다. 응답한 취업지도 담당교사의 최종학력은 대졸(43.2%)보다 대학원졸(56.8%)이 많은 것으로 나타났고, 교직경력은 5년 미만(8.9%), 20년 이상(38.7%)로 나타나 대체로 경력이 많은 교사가 취업지도를 하는 것으로 나타났다. 학교규모는 3학급~5학급(5.8%), 18학급 이상(40.7%)으로 나타났으며, 학교소재지는 대도시(38.4%), 중소도시(42.1%), 읍면지역(19.5%)로 나타났다. 설립유형은 공립(56.1%), 사립(43.9%)의 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	343	78.6
	여자	93	21.4
	계	436	100.0
직급	교사	142	32.5
	부장교사	294	67.5
	계	436	100.0
최종학력	대졸	188	43.2
	대학원졸	248	56.8
	계	436	100.0
교직경력	5년 미만	39	8.9
	5년 ~ 10년 미만	54	12.4
	10년 ~ 15년 미만	48	10.9
	15년 ~ 20년 미만	127	29.1
	20년 이상	168	38.7
	계	436	100.0

구분		빈도(명)	백분율(%)
학교규모 (학급 수)	3학급 ~ 5학급	25	5.8
	6학급 ~ 8학급	74	16.8
	9학급 ~ 17학급	160	36.7
	18 학급 이상	177	40.7
	계	436	100.0
학교소재지	대도시	167	38.4
	중소도시	184	42.1
	읍면지역	85	19.5
	계	436	100.0
설립유형	공립	245	56.1
	사립	191	43.9
	계	436	100.0

나. 연구변인의 기초 통계치

1) 학교환경변인 수준

이 연구의 분석에 사용된 취업지도 담당교사의 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십)에 대한 기술통계량을 분석한 결과는 <표 IV-2>와 같다. 5점 기준으로 환산된 평균은 학교장 변혁적 리더십 3.17, 컨설팅장학 3.22, 학습공동체 참여 3.30, 학교-지역사회파트너십 3.09로 나타났다.

5점 기준으로 환산된 영역의 학교환경변인 중 학교장 변혁적 리더십의 평균은 3.17 수준이며, 하위요인은 인간존중 3.49, 솔선수범 3.33, 변화선도 2.69의 순으로 나타났다. 컨설팅장학의 평균은 3.22 수준이었다. 학습공동체 참여의 평균은 3.30 수준이며, 하위요인은 상호참여 3.84, 공동실행 3.62, 지식의 공유 2.43의 순으로 나타나 상호참여보다 공동실행이나 지식의 공유가 상대적으로 낮게 나타났다. 학교-지역사회파트너십은 3.09 수준으로 다른 변인에 비해 다소 낮게 나타났다.

<표 IV-2> 학교환경변인의 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	5점환산 평균	반응가능 범위
학교장 변혁적 리더십	47.55	8.821	28	75	3.17	15~75
인간존중	17.45	4.055	9	25	3.49	5~25
술선수범	16.65	3.405	6	25	3.33	5~25
변화선도	13.45	3.421	5	25	2.69	5~25
컨설팅장학	25.76	5.611	17	40	3.22	8~40
학습공동체 참여	75.94	7.711	31	115	3.30	23~115
상호참여	38.40	5.201	15	50	3.84	10~50
공동실행	18.10	2.185	5	25	3.62	5~25
지식의 공유	19.44	3.789	9	40	2.43	8~40
학교-지역사회파트너십	46.35	9.092	18	75	3.09	15~75

주1) n=436

주2) 응답범위: 5점 리커트 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)

2) 교사효능감 수준

매개변인으로 설정한 교사효능감에 대한 기술통계량을 분석한 결과는 <표 IV-3>과 같다. 5점 기준으로 환산된 평균은 2.52로 나타났다. 5점 기준으로 환산된 교사효능감의 평균은 2.52로 낮은 수준이며, 하위요인들은 생활지도 3.29, 교과지도 3.10, 대인관계 3.02, 일반 2.61, 행정업무 2.55의 순으로 나타났다.

<표 IV-3> 교사효능감의 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	5점환산 평균	반응가능 범위
교사효능감	52.88	3.389	24	75	2.52	15~75
일반	15.05	3.466	7	25	2.61	5~25
교과지도	14.40	2.215	4	20	3.10	4~20
생활지도	8.29	1.374	2	10	3.29	2~10
행정업무	7.10	1.435	2	10	2.55	2~10
대인관계	8.04	1.367	2	10	3.02	2~10

3) 직무몰입 수준

매개변인으로 설정한 직무몰입에 대한 기술통계량을 분석한 결과는 <표 IV-4>와 같다. 5점 기준으로 환산된 평균은 3.43로 나타났다. 5점 기준으로 환산된 직무몰입의 평균은 3.52 수준이며, 하위요인들은 직무책임감 3.76, 직무애착 및 중요성 3.42의 순으로 나타났다.

<표 IV-4> 직무몰입의 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	5점환산 평균	반응가능 범위
직무몰입	49.24	6.481	23	60	3.52	14~60
직무애착 및 중요성	34.20	6.108	14	50	3.42	10~50
직무책임감	15.04	2.537	4	20	3.76	4~20

주1) n=436

주2) 응답범위: 5점 리커트 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)

2. 취업지도능력 수준과 차이 분석

가. 취업지도능력 수준

이 연구의 종속변인으로 사용된 취업지도능력 측정도구는 30문항으로 구성되었으며, 5점 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)으로 응답하도록 되어 있어 반응 가능한 범위는 30~150이다. 이에 대한 분석은 5점 기준으로 환산된 취업지도능력의 평균은 3.36 수준이며 세 가지 차원으로 나누어 볼 수 있다. 우선 직무영역을 중심으로 한 첫 번째 차원의 취업지도능력 수준은 취업지도 계획 3.67, 취업능력 확인 및 피드백 3.44, 취업처 발굴 및 관리 2.85, 취업매칭 3.34, 사후관리 3.52 수준으로 취업지도 계획이 가장 높았으며, 취업처 발굴 및 관리가 가장 낮았다.

두 번째 차원의 직무영역 하위수준에 속하는 취업지도능력 수준은 취업지도 계획 수립 4.15, 취업 여부 조사 3.77, 취업목표 설정 3.09, 희망직업 능력 파악 3.37, 취업능력 확인 3.57, 취업능력 피드백 3.56, 취업처 발굴 1.97, 채용정보 관리 3.56, 취업처

관리 3.01, 구인/구직 적합성 확인 3.07, 취업상담 3.21, 입사서류 준비 지원 3.73, 취업생 추수지도 3.31, 취업지도 평가 3.54, 취업지도 평가 결과 환류 3.70 수준으로 취업지도 계획 수립이 가장 높았으며, 취업처 발굴이 가장 낮게 나타났다.

세 번째 차원의 취업지도능력 수준은 취업동향 및 정책반영 3.98, 연간 취업지도 계획 수립 4.32, 취업 여부 파악 3.88, 취업희망 내용분석 3.66, 취업률 추이 분석 3.53, 학교 취업목표 분석 2.65, 희망 직업 이해 3.21, 희망 직업 자격 파악 3.16, 취업능력관련 정보 분석 4.06, 취업능력 진단 결과 해석 3.09, 취업능력 향상 방안 제시 3.05, 구직기술 지도 4.07, 취업처 탐색·분석 2.01, 취업처 섭외 1.93, 채용정보 수집 분석 3.28, 채용정보 DB화 3.85, 취업처 DB관리 3.12, 취업처 유지 관리 2.91, 구인/구직 요구 비교 3.11, 구인/구직간 조정 3.03, 학생 상담 3.82, 학부모 상담 2.61, 입사서류 작성 지원 3.46, 입사서류 점검 4.01, 추수지도 체제 구축 운영 3.46, 직장생활 적응 지원 3.17, 재 취업지원 3.19, 취업지도 평가 자료 수집·분석 3.89, 취업지도 평가 실행 및 정리 3.95, 피드백 제공 3.46 수준으로 연간 취업지도 계획 수립이 가장 높았으며, 취업처 섭외가 가장 낮게 나타났다. 구체적으로 특성화고등학교 취업지도 담당교사들이 응답한 취업지도능력 수준은 <표 IV-5>와 같다. 그리고 세부 취업지도능력에 대한 문항별 빈도분석 결과, 취업처 탐색분석, 취업처 섭외능력은 1점(전혀 그렇지 않다)에 편중되어 있는 반면, 연간 취업지도 계획 수립, 구직기술 지도, 취업능력관련 정보분석, 취업지도 평가 실행 및 정리, 채용정보 DB화, 취업지도 평가 자료 수집·분석, 학생상담, 취업지도 평가 결과 피드백 제공, 입사서류 작성 지원 및 입사서류 점검 능력은 5점(매우 그렇다)에 편중되어 있었다([부록 5] 참조).

<표 IV-5> 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준의 기초 통계치

구분				평균	표준편차	최소값	최대값	반응가능 범위
취업지도능력수준				100.92 (3.36)	12.703	52	150	30~150
취업지도 계획				22.02 (3.67)	3.534	11	30	6~30
	취업지도 계획 수립	취업동향 및 정책반영		4.15	2.031	2	10	2~10
		취업희망 내용분석		3.98	.804	2	5	1~5
		연간 취업지도 계획 수립		4.32	.720	3	5	1~5
	취업여부조사			3.77	2.427	1	10	2~10
		취업여부조사지개발		3.88	.756	1	5	1~5

취업능력 확인 및 피드백	취업목표설정	취업희망내용분석	3.66	.906	2	5	1~5
			3.09	2.739	1	10	2~10
		취업률추이분석	3.53	.895	1	5	1~5
		학교취업목표분석	2.65	1.35	1	5	1~5
			20.64 (3.44)	3.658	6	30	6~30
	희망직업능력파악		3.37	2.118	1	10	2~10
		희망직업 이해	3.21	.908	1	5	1~5
		희망직업지경파악	3.16	.850	1	5	1~5
	취업능력확인		3.57	3.090	1	10	2~10
		취업능력판정노무서	4.06	.693	1	5	1~5
		취업능력지다결과해석	3.09	.932	1	5	1~5
	취업능력피드백		3.56	2.654	1	10	2~10
		취업능력향상방안제시	3.05	1.098	1	5	1~5
		구직기술지도	4.07	.831	2	5	1~5
취업처 발굴 및 관리			17.10 (2.85)	4.015	13	30	6~30
	취업처발굴		1.97	3.809	1	10	2~10
		취업처탐색·분석	2.01	1.015	1	5	1~5
		취업처선외	1.93	1.018	1	5	1~5
	채용정보관리		3.56	2.628	1	10	2~10
		채용정보수집·분석	3.28	.974	2	5	1~5
		채용정보DB화	3.85	.907	1	5	1~5
	취업처관리		3.01	2.958	1	10	2~10
		취업처DB관리	3.12	1.230	1	5	1~5
		취업처유지관리	2.91	.800	1	5	1~5
취업매칭			20.04 (3.34)	4.493	6	30	6~30
	구인/구직적합성확인		3.07	2.438	1	10	2~10
		구인/구직요구비교	3.11	.832	1	5	1~5
		구인/구직간조정	3.03	.835	1	5	1~5
	취업상담		3.21	2.153	1	10	2~10
		학생상담	3.82	.786	2	5	1~5
		학부모상담	2.61	1.196	1	5	1~5
	입사서류준비지원		3.73	3.769	1	10	2~10
		입사서류작성지원	3.46	1.256	1	5	1~5
		입사서류점검	4.01	1.218	1	5	1~5
사후관리			21.12 (3.52)	3.855	6	30	6~30
	취업생 추수지도		3.31	3.693	1	10	2~10
		추수지도체제구축운영	3.46	1.243	1	5	1~5
		직장생활적응지원	3.17	1.148	1	5	1~5
	취업지도평가		3.54	2.548	1	10	2~10
		재취업지원	3.19	.986	1	5	1~5
		취업지도평가자료 분석·분석	3.89	.843	2	5	1~5
	취업지도 평가결과환류		3.70	2.776	1	10	2~10
		취업지도 평가실행 및 정리	3.95	.808	1	5	1~5
		피드백제공	3.46	1.194	1	5	1~5

주1) n=436

주2) 응답범위: 5점 리커트 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)

나. 일반적 특성에 따른 취업지도능력 차이 분석

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 일반적 특성(성별, 직급, 학력, 교직경력, 학교 규모, 학교소재지, 학교설립유형)에 따라 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 각 영역에 어떠한 차이가 있는지를 분석하기 위해 독립표본(t-test)과 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

1) 성별에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 성별에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 남교사의 취업지도능력 평균 102.08이, 여교사의 평균 99.76 보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 남교사가 여교사보다 취업지도능력이 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭에서 유의한 차이가 나타났다. 우선 취업처 발굴 및 관리는 남교사 평균이 18.06, 여교사의 평균이 16.14로 남교사가 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 취업매칭은 남교사 평균이 20.98, 여교사의 평균이 19.10로 남교사가 높게 나타났으며, 이 차이 역시 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 성별에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		성별	빈도	평균	표준편차	t
취업지도능력		남	343	102.08	13.651	2.743**
		여	93	99.76	12.689	
하위 요인	취업지도 계획	남	343	22.08	3.698	1.275
		여	93	21.96	3.870	
	취업능력 확인 및 피드백	남	343	20.44	3.153	1.867
		여	93	20.84	3.964	
	취업처 발굴 및 관리	남	343	18.06	3.715	3.864**
		여	93	16.14	4.980	
	취업매칭	남	343	20.98	3.393	2.126*
		여	93	19.10	2.854	
	사후관리	남	343	21.16	3.705	1.373
		여	93	21.08	3.098	

*p<0.05, **p<0.01

2) 직급에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 직급에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 부장교사의 취업지도능력 평균이 103.12로, 교사의 평균 98.72 보다 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로

유의미한 것으로 나타났다. 따라서 부장교사가 교사보다 취업지도능력이 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면, 취업지도 계획, 취업처 발굴 및 관리에서 유의한 차이가 나타났다. 우선 취업지도 계획은 부장교사 평균이 22.94, 교사의 평균이 21.09로 부장교사가 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 취업처 발굴 및 관리 또한 부장교사 평균이 18.28, 교사의 평균이 15.92로 부장교사가 높게 나타났으며, 이러한 차이 역시 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 직급에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		직급	빈도	평균	표준편차	t
취업지도능력		교사	142	98.72	13.061	-3.7007**
		부장교사	294	103.12	11.235	
하위 요인	취업지도 계획	교사	142	21.09	3.214	-2.455*
		부장교사	294	22.94	3.340	
	취업능력 확인 및 피드백	교사	142	20.42	3.552	-1.883
		부장교사	294	20.86	3.659	
	취업처 발굴 및 관리	교사	142	15.92	4.309	-3.382**
		부장교사	294	18.28	3.171	
	취업매칭	교사	142	19.24	4.122	-1.786
		부장교사	294	20.84	2.231	
	사후관리	교사	142	21.10	3.990	-1.998
		부장교사	294	21.14	2.650	

*p<0.05, **p<0.01

3) 학력에 따른 취업지도능력 차이

학력에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 대학졸 교사의 취업지도능력 평균 100.14, 대학원졸 교사의 평균 101.07로, 이 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 하위요인별로 살펴보면, 취업지도 계획에서 대학원졸 교사 평균 22.98로 대학졸 교사 평균 21.06보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 학력에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		학력	빈도	평균	표준편차	t
취업지도능력		대학졸	188	100.14	10.998	-1.773
		대학원졸	248	101.07	14.090	
하위 요인	취업지도 계획	대학졸	188	21.06	3.225	-2.845*
		대학원졸	248	22.98	3.380	
	취업능력 확인 및 피드백	대학졸	188	20.05	3.564	-1.640
		대학원졸	248	20.78	3.606	
	취업처 발굴 및 관리	대학졸	188	17.48	3.407	1.365
		대학원졸	248	16.72	3.206	
	취업매칭	대학졸	188	20.06	3.545	1.879
		대학원졸	248	20.02	3.031	
	사후관리	대학졸	188	21.02	3.088	-1.854
		대학원졸	248	21.27	3.259	

*p<0.05, **p<0.01

4) 교직경력에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 교직경력에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 5년 미만 96.65, 5년~10년 미만 97.08, 10년~15년 미만 101.85, 15년~20년 미만 102.41, 20년 이상 104.39로, 20년 이상 교사의 취업지도능력 수준 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면, 취업지도 계획, 취업처 발굴 및 관리에서 유의한 차이가 나타났다. 우선 취업지도 계획은 5년 미만 20.35, 5년~10년 미만 20.88, 10년~15년 미만 21.63, 15년~20년 미만 22.22, 20년 이상 23.08로, 20년 이상 교사의 취업지도능력 수준 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이 차이는 통계적으로 유의미하였다. 취업처 발굴 및 관리는 5년 미만 15.12, 5년~10년 미만 15.98, 10년~15년 미만 16.22, 15년~20년 미만 18.05, 20년 이상 18.98로, 20년 이상 교사의 취업지도능력 수준 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이 차이 역시 통계적으로 유의미하였다. 한편, Scheffe 사후검증 결과, 취업지도 계획과 취업처 발굴 및 관리의 경우 20년 이상의 집단이 5년 미만의 집단에 비해 높게 나타난 것을 알 수 있다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 교직경력에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		교직경력	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe				
							①	②	③	④	⑤
취업지도능력		① 5년 미만	39	96.65	18.216	3.809**	*				
		② 5년 ~ 10년 미만	54	97.08	21.040						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	101.85	17.020						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	102.41	14.708						
		⑤ 20년 이상	168	104.39	13.259						
하위 요인	취업지도 계획	① 5년 미만	39	20.35	2.914	4.729**					
		② 5년 ~ 10년 미만	54	20.88	4.654						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	21.63	2.806						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	22.22	3.673						
		⑤ 20년 이상	168	23.08	3.599						
	취업능력 확인 및 피드백	① 5년 미만	39	19.04	4.097	2.093					
		② 5년 ~ 10년 미만	54	19.88	3.562						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	20.92	3.562						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	21.08	3.096						
		⑤ 20년 이상	168	22.09	4.264						
	취업처 발굴 및 관리	① 5년 미만	39	15.12	4.906	4.985**					
		② 5년 ~ 10년 미만	54	15.98	3.095						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	16.22	4.887						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	18.05	3.285						
		⑤ 20년 이상	168	18.98	3.025						
	취업매칭	① 5년 미만	39	19.23	2.983	2.154					
		② 5년 ~ 10년 미만	54	20.35	3.548						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	20.87	2.559						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	21.22	3.254						
		⑤ 20년 이상	168	21.49	3.147						
	사후관리	① 5년 미만	39	20.25	3.288	0.918					
		② 5년 ~ 10년 미만	54	20.46	3.160						
		③ 10년 ~ 15년 미만	48	20.69	3.967						
		④ 15년 ~ 20년 미만	127	21.87	4.325						
		⑤ 20년 이상	168	22.19	3.985						

*p<0.05, **p<0.01

5) 학교규모에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 학교규모에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 전체적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위요인별로 살펴보면, 취업처 발굴 및 관리

에서 학교규모에 따라 차이가 나타났다. 취업처 발굴 및 관리를 살펴보면, 18학급 이상이 18.06으로 가장 높고, 3학급~5학급이 16.22로 가장 낮게 나타났다. 한편, Scheffe 사후검증 결과, 18학급 이상의 학급 규모의 교사가 3학급~5학급 규모의 학교 교사에 비해 높게 나타난 것을 알 수 있다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 학교규모에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		학교규모	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe			
							①	②	③	④
취업지도능력		① 3학급 ~ 5학급	25	100.32	13.096	1.064				
		② 6학급 ~ 8학급	74	99.98	12.782					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	100.45	12.582					
		④ 18 학급 이상	177	101.76	14.287					
하 위 요 인	취업지도 계획	① 3학급 ~ 5학급	25	21.63	2.907	0.587				
		② 6학급 ~ 8학급	74	21.77	2.954					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	21.68	3.104					
		④ 18 학급 이상	177	22.99	3.225					
	취업능력 확인 및 피드백	① 3학급 ~ 5학급	25	20.87	4.25	2.190				
		② 6학급 ~ 8학급	74	19.55	3.25					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	19.32	3.02					
		④ 18 학급 이상	177	21.68	3.19					
	취업처 발굴 및 관리	① 3학급 ~ 5학급	25	16.22	2.54	1.695*			*	
		② 6학급 ~ 8학급	74	16.89	4.25					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	17.25	3.68					
		④ 18 학급 이상	177	18.06	3.46					
	취업매칭	① 3학급 ~ 5학급	25	20.79	3.599	0.587				
		② 6학급 ~ 8학급	74	20.29	4.364					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	19.56	3.528					
		④ 18 학급 이상	177	19.24	3.695					
	사후관리	① 3학급 ~ 5학급	25	21.98	3.746	1.068				
		② 6학급 ~ 8학급	74	20.67	3.412					
		③ 9학급 ~ 17학급	160	21.45	2.964					
		④ 18 학급 이상	177	20.36	3.610					

*p<0.05, **p<0.01

6) 학교소재지에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 학교소재지에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 전체적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위요인별로 살펴보면, 취업처 발굴 및 관리에서 학교소재지에 따라 차이가 나타났다. 취업처 발굴 및 관리를 살펴보면, 대도시 18.28로 가장 높고, 읍면지역 16.25로 가장 낮게 나타났다. 한편, Scheffe 사후검증 결과, 취업처 발굴 및 관리의 경우 대도시 학교 교사가 읍면지역의 교사에 비해 높게 나타난 것을 알 수 있다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 학교소재지에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		학교소재지	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
							①	②	③
취업지도능력		① 읍면지역	85	101.01	14.985	1.658			
		② 중소도시	184	99.68	11.987				
		③ 대도시	167	102.12	10.453				
하 위 요 인	취업지도 계획	① 읍면지역	85	22.58	3.547	0.857			
		② 중소도시	184	21.66	3.954				
		③ 대도시	167	22.01	2.736				
	취업능력 확인 및 피드백	① 읍면지역	85	20.86	3.986	1.548			
		② 중소도시	184	20.52	2.987				
		③ 대도시	167	20.89	2.364				
	취업처 발굴 및 관리	① 읍면지역	85	16.25	3.256	2.629**	*		
		② 중소도시	184	18.06	2.962				
		③ 대도시	167	18.28	4.325				
	취업매칭	① 읍면지역	85	20.01	3.997	1.031			
		② 중소도시	184	19.76	3.228				
		③ 대도시	167	20.34	3.264				
	사후관리	① 읍면지역	85	21.29	3.128	0.420			
		② 중소도시	184	21.64	3.296				
		③ 대도시	167	20.36	2.556				

*p<0.05, **p<0.01

7) 학교 설립 유형에 따른 취업지도능력 차이

취업지도능력이 학교 설립 유형에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 사립학교 교사의 취업지도능력 평균이 102.62로, 공립학교 교사의 평균 99.22보다 높게 나타났으며, 이 차이는 통계적으로 유의미하였다. 따라서 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 취업지도능력이 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면, 취업처 발굴 및 관리, 사후관리에서 유의한 차이가 나타났다. 우선 취업처 발굴 및 관리는 사립학교 평균이 18.14, 공립학교 교사의 평균이 16.06로 사립학교가 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 사후관리 또한 사립학교 평균이 22.24, 공립학교 평균이 20.01로 사립학교가 높게 나타났으며, 이 차이 역시 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유의미한 결과를 보였다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 학교 설립 유형에 따른 취업지도능력 차이 분석

구분		학교설립유형	빈도	평균	표준편차	t
취업지도능력		공립	245	99.22	12.768	-2.993**
		사립	191	102.62	13.295	
하위 요인	취업지도 계획	공립	245	21.09	3.544	2.005
		사립	191	21.06	3.640	
	취업능력 확인 및 피드백	공립	245	20.34	3.237	-1.747
		사립	191	20.94	3.876	
	취업처 발굴 및 관리	공립	245	16.06	4.907	-3.212**
		사립	191	18.14	3.009	
	취업매칭	공립	245	20.02	3.003	-1.116
		사립	191	20.26	2.231	
	사후관리	공립	245	20.01	3.076	-1.733*
		사립	191	22.24	2.984	

*p<0.05, **p<0.01

3. 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 관련 변인에 대한 관계를 검증하기 위하여 성별, 직급, 학력, 교직경력, 학교소재지, 설립유형을 통제한 상태에서 취업지도 담당교사의 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십)과 교사효능감 및 직무몰입을 각각 독립변인으로 설정하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그리고 하위요인으로 구성된 독립변인의 경우 해당 하위요인들을 독립변인으로 설정하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 취업지도능력에 영향을 미치는 독립변인들의 상대적인 영향력의 크기를 검증하기 위하여 모든 변인들을 독립변인으로 설정하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

가. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계

1) 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학교장 변혁적 리더십을 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 취업지도능력에 대한 학교장 변혁적 리더십의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력					
		모형1		모형2		모형3	
	상수	β	t	β	t	β	t
통제변인 ^{주1)}	성별	-1.069	-5.231***	-.157	-4.879	-.054	-3.479
	직급	.248	.709***	.246	3.013**	-.082	-4.068**
	학력	.052	.146	.084	.783	.496	3.226
	교직경력	.304	2.182**	.046	.705	.0589	3.066
	학교소재지	.051	1.307	-.004	-.118	.510	1.620
	학교설립유형	.242	2.105***	.034	.295	.077	.869*
독립변인	학교장변혁적리더십			.203	17.307***		
하위요인	인간존중					.566	8.207***
	술선수범					.309	4.008***
	변화선도					.016	3.079
R2(△R2)		0.052		0.285(0.132)		0.318(0.380)	
R2adj		0.024		0.251		0.314	
F		14.205***		61.324***		81.007***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계를 분석한 결과, 학교장 변혁적 리더십($\beta=0.203$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 13.2% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=61.324$, $p<0.001$).

또한 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십 하위요인의 회귀분석 결과는 <표 IV-13>과 같다. 학교장 변혁적 리더십 하위요인들은 취업지도능력을 38.0% 설명하는 것으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=81.007$, $p<0.001$). 이 중 인간존중($\beta=0.566$, $p<0.001$), 솔선수범($\beta=0.309$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 유의하게 설명하는 예측변인으로 나타나 정적관계를 갖고 있지만, 변화선도는 유의하게 설명하지 못하였다. 그리고 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십 하위요인의 영향력의 크기는 인간존중, 솔선수범, 변화선도 순이었다.

2) 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 컨설팅장학을 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 취업지도능력에 대한 컨설팅장학의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력			
		모형1		모형2	
		β	t	β	t
상수			27.406***		11.546***
통제변인 ^{주1}	성별	-1.069	-5.231***	-.187	-2.121
	직급	.248	.709	.116	1.064
	학력	.052	.146	-.025	-.411***
	교직경력	.304	2.182**	.475	.761
	학교소재지	.051	1.307	-.223	-.569
	학교설립유형	.242	2.105***	.064	1.430
독립변인	컨설팅장학			.231	13.412***
$R^2(\Delta R^2)$		0.052		0.396(0.182)	
R^2_{adj}		0.024		0.388	
F		14.205***		91.248***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 다미변수로 변환

주2) $p<0.05$, $p<0.01$, $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계를 분석한 결과, 컨설팅장학($\beta=0.231$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 18.2% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=11.248$, $p<0.001$)

3) 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학습공동체 참여를 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 취업지도능력에 대한 학습공동체 참여의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력					
		모형1		모형2		모형3	
		β	t	β	t	β	t
상수			27.406***		9.726***		15.771***
통제변인 ^{주1}	성별	-1.069	-5.231***	-.053	-2.133*	-.450	-3.240*
	직급	.248	.709***	.119	2.374*	.116	5.380*
	학력	.052	.146	.018	.533	.024	.628
	교직경력	.304	2.182**	.029	.895	.026	1.89
	학교소재지	.051	1.307	-.004	-.132	-.011	-.4207
	학교설립유형	.242	2.105***	.060	1.920*	.048	1.518**
독립변인	학습공동체참여			.359	4.031***		
하위요인	상호참여					.411	4.501***
	공동실행					.182	6.624***
	지식의 공유					.086	0.432
R2(Δ R2)		0.052		0.651(0.263)		0.662(0.328)	
R2adj		0.024		0.561		0.521	
F		14.205***		150.901***		153.452**	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계를 분석한 결과, 학습공동체 참여($\beta=0.359$, $p<0.001$)는 취업지도능력을 26.3% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=26.901$, $p<0.001$).

또한 취업지도능력과 학습공동체 참여 하위요인들은 취업지도능력을 32.8% 설명하는 것으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=81.007$, $p<0.001$). 이 중 상호참여($\beta=0.411$, $p<0.001$), 공동실행($\beta=0.182$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 유의하게 설명하는 예측변인으로 나타나 정적관계를 갖고 있지만, 지식의 공유는 유의하게 설명하지 못하였다. 그리고 취업지도능력과 학습공동체 참여 하위요인의 영향력의 크기는 공동실행, 상호참여, 지식의 공유 순이었다.

4) 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학교-지역사회파트너십을 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 취업지도능력에 대한 학교-지역사회파트너십의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력			
		모형1		모형2	
		β	t	β	t
상수			27.406***		18.699***
통제변인 ^{주1}	성별	-1.069	-5.231***	.260	2.640***
	직급	.248	.709***	.281	2.574*
	학력	.052	.146	.025	.903
	교직경력	.304	2.182**	.005	.162
	학교소재지	.051	1.307	.052	.619
	학교설립유형	.242	2.105***	.064	1.430
독립변인	학교-지역사회파트너십			.184	11.915***
$R^2(\Delta R^2)$		0.052		0.285(0.245)	
R^2_{adj}		0.024		0.279	
F		14.205***		43.703***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 다미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계를 분석한 결과, 학교-지역사회파트너십($\beta=0.184$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 24.53% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=23.733$, $p<0.001$).

나. 취업지도능력과 교사효능감, 직무몰입의 관계

1) 취업지도능력과 교사효능감의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 교사효능감의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 교사효능감을 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 취업지도능력에 대한 교사효능감의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력					
		모형1		모형2		모형3	
		β	t	β	t	β	t
상수			27.406***		27.260***		15.771***
통제변인 ^{주1)}	성별	-1.069	-5.231***	-.023	-1.789***	-.450	-3.240*
	직급	.248	.709***	-.084	-2.347*	.116	5.380*
	학력	.052	.146	-.036	-.565	.024	.628
	교직경력	.304	2.182**	-.057	-.990	.026	1.89
	학교소재지	.051	1.307	.066	.190	-.011	-.4207
	학교설립유형	.242	2.105***	.044	.401	.048	1.518**
독립변인	교사효능감			.161	25.136***		
하위요인	일반적					.031	8.452***
	교과지도					.271	4.731***
	생활지도					.243	7.918***
	행정업무					.171	2.739***
	대인관계					.240	5.978***
$R^2(\Delta R^2)$		0.052		0.322(0.197)		0.449(0.359)	
R^2_{adj}		0.024		0.303		0.435	
F		14.205***		82.141***		93.245***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 다미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 교사효능감의 관계를 분석한 결과, 교사효능감($\beta=0.161$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 19.7% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=82.141$, $p<0.001$)

또한 취업지도능력과 교사효능감 하위요인들은 취업지도능력을 35.9% 설명하는 것

으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 ($F=93.245$, $p<0.001$). 일반적($\beta=0.031$, $p<0.001$), 교과지도($\beta=0.271$, $p<0.001$), 생활지도($\beta=0.243$, $p<0.001$), 행정업무($\beta=0.171$, $p<0.001$), 대인관계($\beta=0.240$, $p<0.001$) 모두는 취업지도능력을 유의하게 설명하는 예측변인으로 나타나 정적관계를 갖고 있었다. 그리고 취업지도능력에 대한 교사효능감 하위요인의 영향력의 크기는 교과지도, 생활지도, 대인관계, 행정업무, 일반적 순이었다.

2) 취업지도능력과 직무몰입의 관계

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 직무몰입의 관계를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 직무몰입을 독립변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 취업지도능력에 대한 직무몰입의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력					
		모형1		모형2		모형3	
		β	t	β	t	β	t
상수			27.406***		12.099***		19.941***
통제변인 ^{주1}	성별	-1.069	-5.231***	-.087	-2.694***	-1.131	-3.470***
	직급	.248	.709***	.046	2.200**	.032	1.098**
	학력	.052	.146	.077	.944	.042	1.202
	교직경력	.304	2.182**	.089	.692	.069	0.099
	학교소재지	.051	1.307	-.065	-.028	-.016	-0.430
	학교설립유형	.242	2.105***	.023	.078	.077	.748
독립변인	직무몰입			.425	14.301***		
하위요인	직무애착 및 중요성					.234	.057
	직무책임감					.452	5.647***
R2(Δ R2)		0.052		0.374(0.362)		0.332(0.410)	
R2adj		0.024		0.318		0.322	
F		14.205***		89.110***		73.116***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 직무몰입의 관계를 분석한 결과, 직무몰입($\beta=0.425$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 36.2% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었

으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=89.110$, $p<0.001$)

또한 취업지도능력과 직무몰입 하위요인들은 취업지도능력을 41.0% 설명하는 것으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=73.116$, $p<0.001$). 일반적($\beta=0.031$, $p<0.001$), 교과지도($\beta=0.271$, $p<0.001$), 생활지도($\beta=0.243$, $p<0.001$), 행정업무($\beta=0.171$, $p<0.001$), 대인관계($\beta=0.240$, $p<0.001$) 모두는 취업지도능력을 유의하게 설명하는 예측변인으로 나타나 정적관계를 갖고 있었다. 그리고 취업지도능력에 대한 직무몰입 하위요인의 영향력의 크기는 교과지도, 생활지도, 대인관계, 행정업무, 일반적 순이었다.

추가적으로 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 분석한 결과는 <표 IV-19>와 같다. 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십($\beta=0.133$, $p<0.001$), 컨설팅장학($\beta=0.181$, $p<0.001$), 학습공동체 참여($\beta=0.214$, $p<0.001$), 학교-지역사회파트너십($\beta=0.081$, $p<0.001$), 교사효능감($\beta=0.062$, $p<0.001$), 직무몰입($\beta=0.306$, $p<0.001$)은 취업지도능력을 52.7% 설명하는 예측변인으로 정적관계를 갖고 있었으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=138.486$, $p<0.001$). 그리고 취업지도능력에 대한 영향력의 크기는 직무몰입, 학습공동체 참여, 컨설팅장학, 학교장 변혁적 리더십, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감 순이었다.

<표 IV-19> 취업지도능력에 대한 학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십, 교사효능감, 직무몰입의 회귀분석 결과

구분		종속변인: 취업지도능력			
		모형1		모형2	
		β	t	β	t
상수			27.406***		3.214***
통제변인 ^{주1}	성별	-1.069	-5.231***	.101	-1.841**
	직급	.248	.709***	.076	.793
	학력	.052	.146	.015	-.066
	교직경력	.304	2.182**	.085	-1.353*
	학교소재지	.051	1.307	.014	-.002
	학교설립유형	.242	2.105***	.093	.319
독립변인	학교장 변혁적 리더십			.133	3.017***
	컨설팅장학			.181	3.403***
	학습공동체 참여			.214	3.805***
	학교-지역사회파트너십			.081	2.152***
	교사효능감			.062	2.165***
	직무몰입			.306	4.766***
R2(△R2)		0.052		0.318(0.527)	
R2adj		0.024		0.266	
F		14.205***		138.486***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 관련변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제된 상태에서 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)가 제시한 매개효과검증의 조건을 충족시키려면 먼저 1단계 회귀식에서 독립변인은 매개변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 2단계 회귀식에서는 독립변인은 종속변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 다음으로 3단계 회귀식에서는 독립변인과 매개변인을 동시에

투입하여 종속 변인에 회귀시킬 때 매개변인의 표준화회귀계수는 유의해야 하고, 독립 변인의 표준화회귀계수 값은 유의하지 않거나 2단계 회귀식의 표준화회귀계수 보다 작아질 때 매개변인이 독립변인과 종속변인의 관계를 매개하는 것으로 볼 수 있다.

가. 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학교장 변혁적 리더십을 독립변인으로, 교사효능감을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 교사효능감		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			11.849***		13.104***		5.172***
통제변인 ^{주1)}	성별	-.091	-3.431***	-.157	-4.879	-.021	-.606
	직급	.036	.735	.246	3.013**	.137	3.223**
	학력	.031	1.106	.084	.783	.011	.267
	교직경력	.058	1.899	.046	.705	.059	2.144*
	학교소재지	.005	.167	-.004	-.118	.032	1.041
	학교설립유형	.028	.453	.034	.295	.069	.816
독립변인	학교장 변혁적 리더십	.398	12.543***	.203	17.307***	.168	8.662***
	교사효능감					.020	1.681
R2(Δ R2)		0.244(0.177)		0.285(0.132)		0.117(0.268)	
R2adj		0.217		0.251		0.080	
F		54.68***		61.324***		33.533***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 학교장 변혁적 리더십이 교사효능감에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.398$, $p<0.001$), 2단계 학교장 변혁적 리더십이 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.203$, $p<0.001$), 3단

계 학교장 변혁적 리더십은 취업지도능력에 영향($\beta_3=0.168$, $p<0.001$)을 미치나, 교사 효능감($\beta_4=0.020$, $p<0.001$)의 영향력은 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 교사 효능감은 학교장 변혁적 리더십과 취업지도능력간의 관계에 대한 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

나. 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 컨설팅장학을 독립변인으로, 교사효능감을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 교사효능감		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			13.200***		11.546***		15.862***
통제변인 ^{주1}	성별	-.088	-4.400***	-.187	-2.121	-.034	-.067
	직급	.051	.782	.116	1.064*	-.247	-4.253***
	학력	-.094	-1.782	-.025	-.411***	-.090	.978
	교직경력	-.106	2.398***	.475	.761	.019	.645
	학교소재지	.089	1.321*	-.223	-.569	.030	1.088
	학교설립유형	.363	1.750	.064	1.430	.039	.976
독립변인							
		.369	14.640***	.231	13.412***	.487	16.707***
						.025	3.854
R2(△R2)		0.343(0.201)		396(0.182)		0.448(0.319)	
R2adj		0.338		0.388		0.364	
F		90.891***		91.248***		105.506***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 컨설팅장학이 교사 효능감에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.369$, $p<0.001$), 2단계 컨설팅장학이 취업지도 능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.231$, $p<0.001$), 3단계 컨설팅장학은 취업지도능

력에 영향($\beta_3=0.487$, $p<0.001$)을 미치나, 교사효능감($\beta_4=0.025$, $p<0.001$)의 영향력은 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 교사효능감은 컨설팅장학과 취업지도능력간의 관계에 대한 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

다. 취업지도능력과 학습공동체 참여와의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학습공동체 참여를 독립변인으로, 교사효능감을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-22>와 같다.

<표 IV-22> 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 교사효능감		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			13.031***		9.726***		22.961***
통제변인 ^{주1}	성별	-.054	-1.471	.053	2.133*	-.076	-.996
	직급	.011	.245	.119	2.374*	.107	5.753***
	학력	.446	5.602**	.018	.533	.021	.958
	교직경력	.106	3.384	.029	.895	-.009	-.700
	학교소재지	.099	1.991	-.004	-.132	.038	3.088
	학교설립유형	.066	3.226	.060	1.920*	.039	.980
독립변인	학습공동체참여	.466	20.847***	.359	4.031***	.308	18.037***
	교사효능감					.592	32.874***
$R^2(\Delta R^2)$		0.613(0.261)		0.651(0.263)		0.708(0.399)	
R^2_{adj}		0.439		0.561		0.699	
F		140.697***		150.901***		189.097***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 다미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 학습공동체 참여가 교사효능감에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.466$, $p<0.001$), 2단계 학습공동체 참여가 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.359$, $p<0.001$), 3단계 학습공동체

참여($\beta_3=0.308$, $p<0.001$)와 교사효능감($\beta_4=0.592$, $p<0.001$)이 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학습공동체 참여는 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2>\beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

5. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

가. 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제된 상태에서 학교장 변혁적 리더십을 독립변인으로, 직무몰입을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-23>과 같다.

<표 IV-23> 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 직무몰입		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			27.662***		13.104***		21.106***
통제변인 ^{주1)}	성별	-.034	-1.293	-.157	-4.879	-.021	-.413
	직급	.059	1.098	.246	3.013**	-.108	-1.386*
	학력	-.029	-1.935	.084	.783	.094	.536
	교직경력	-.082	-2.498*	.046	.705	-.041	-2.048
	학교소재지	-.018	-.501	-.004	-.118	.090	.437
	학교설립유형	-.030	-6.652**	.034	.295	-.061	-1.272
독립변인	학교장 변혁적 리더십	.368	24.096***	.203	17.307***	.198	13.107***
	직무몰입					.488	29.576***
R2(Δ R2)		0.282(0.268)		0.285(0.132)		0.486(0.305)	
R2adj		0.242		0.251		0.469	
F		59.146***		61.324***		96.5117***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 학교장 변혁적 리더십은 직무몰입에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.368$, $p<0.001$), 2단계 학교장

변혁적 리더십은 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.203$, $p<0.001$), 3단계 학교장 변혁적 리더십($\beta_3=0.198$, $p<0.001$)과 직무몰입($\beta_4=0.488$, $p<0.001$)이 취업지도 능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학교장 변혁적 리더십은 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2>\beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

나. 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개 효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 컨설팅장학을 독립변인으로, 직무몰입을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-24>와 같다.

<표 IV-24> 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 직무몰입		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			8.765***		11.546***		21.960***
통제변인 ^{주1)}	성별	.133	.364	-.187	-2.121	.045	.254
	직급	-.786	-2.268	.116	1.064*	-.119	-2.956**
	학력	-.028	-2.957	-.025	-.411***	.031	1.329
	교직경력	-.096	-4.733**	.475	.761	-.007	-.268
	학교소재지	.019	.515	-.223	-.569	.015	.371
	학교설립유형	-.003	-.056	.064	1.430	-.026	-.164
독립변인							
		.449	10.069***	.231	13.412***	.198	12.724***
						.377	24.636***
R2(Δ R2)		0.156(0.325)		0.396(0.182)		0.464(0.335)	
R2adj		0.102		0.388		0.653	
F		36.425***		91.248***		199.301***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 컨설팅장학의 관계에 대한 직무몰입의 매개 효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 컨설팅장학은 직무몰입에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.449$, $p<0.001$), 2단계 컨설팅장학은 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.231$, $p<0.001$), 3단계 컨설팅장학($\beta_3=0.198$, $p<0.001$)

과 직무몰입($\beta_4=0.377$, $p<0.001$)이 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 컨설팅장학은 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2>\beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

다. 취업지도능력과 학교공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학습공동체 참여를 독립변인으로, 직무몰입을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-25>와 같다.

<표 IV-25> 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 직무몰입		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			19.043***		9.726***		18.760***
통제변인 ^{주1}	성별	.002	.304***	-.053	-2.133*	-.035	-.254
	직급	.067	1.983	.119	2.374*	.119	2.956**
	학력	.209	.490	.018	.533	.035	1.679
	교직경력	.091	2.546**	.029	.895	.027	.288
	학교소재지	.099	4.515	-.004	-.132	.044	.399
	학교설립유형	.043	4.055**	.060	1.920*	-.025	-.124
독립변인	학습공동체 참여	.229	5.168***	.359	4.031***	.327	15.724***
	직무몰입					.422	24.658***
R2(Δ R2)		0.543(0.205)		0.651(0.263)		0.785(0.415)	
R2adj		0.432		0.561		0.681	
F		134.825***		150.901***		231.291***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 학습공동체 참여는 직무몰입에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1=0.229$, $p<0.001$), 2단계 학습공동체 참여는 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.359$, $p<0.001$), 3단계 학습공동체 참여($\beta_3=0.327$, $p<0.001$)와 직무몰입($\beta_4=0.422$, $p<0.001$)이 취업지도능력에 유의미한 영향

을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학습공동체 참여는 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2 > \beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

라. 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 학교-지역사회파트너십을 독립변인으로, 직무몰입을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-26>과 같다.

<표 IV-26> 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 직무몰입		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수		18.098***		18.699***		22.192***	
통제변인 ^{주1)}	성별	.097	3.928	.260	2.640***	.017	.482
	직급	-.095	-2.102	.281	2.574*	-.186	-4.240*
	학력	.021	.911	.025	.903	.026	2.228
	교직경력	.104	4.271**	.005	.162*	.029	.628
	학교소재지	.027	4.753	.052	.619	.018	.156
	학교설립유형	.051	8.028***	.064	1.430	.016	.891
독립변인	학교-지역사회파트너십	.331	15.650***	.184	11.915***	.160	10.913***
	직무몰입					.342	16.603***
R2(Δ R2)		0.214(0.236)		0.285(0.245)		0.456(0.417)	
R2adj		0.236		0.279		0.443	
F		40.153***		43.735***		83.746***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교-지역사회파트너십의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 학교-지역사회파트너십은 직무몰입에 유의미한 영향을 미치고($\beta_1 = 0.331$, $p < 0.001$), 2단계 학교-지역사회파트너십은 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2 = 0.184$, $p < 0.001$), 3단

계 학교-지역사회파트너십($\beta_3=0.160$, $p<0.001$)과 직무몰입($\beta_4=0.342$, $p<0.001$)이 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 학교-지역사회파트너십은 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2>\beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

마. 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 관련 변수를 통제한 상태에서 교사효능감을 독립변인으로, 직무몰입을 매개변인으로, 취업지도능력을 종속변인으로 설정하고 매개효과를 분석한 결과는 <표 IV-27>과 같다.

<표 IV-27> 교사효능감과 취업지도능력의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과 회귀분석 결과

구분		종속변인: 직무몰입		종속변인: 취업지도능력		종속변인: 취업지도능력	
		1단계		2단계		3단계	
		β_1	t	β_2	t	$\beta_{3,4}$	t
상수			21.374***		27.260***		32.671***
통제변인 ^{주1)}	성별	-.083	-2.584	-.023	-1.789***	.024	1.130
	직급	-.374	4.514***	-.084	-2.347*	.155	1.138**
	학력	.031	.076	-.036	-.565	.126	1.259
	교직경력	-.003	-3.064	-.057	-.990	-.055	-2.183*
	학교소재지	.050	1.487	.066	.190	.015	.758
	학교설립유형	-.089	-3.963**	.044	.401	.165	1.965
독립변인	교사효능감	.439	31.005***	.161	25.136***	.105	11.608***
	직무몰입					.399	17.500***
R2(Δ R2)		0.313(0.376)		0.322(0.197)		0.478(0.406)	
R2adj		0.298		0.303		0.464	
F		49.545***		82.141***		95.183***	

주1) 성별은 남자, 직급은 교사, 학력은 대학졸, 학교소재지는 읍면지역, 학교설립유형 공립을 기준으로 더미변수로 변환

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

취업지도 담당교사의 취업지도능력과 교사효능감의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시한 결과, 1단계 교사효능감은 직무몰입에 유의미한 영향을 미치고($\beta=0.439$, $p<0.001$), 2단계 교사효능감은 취업지도능력

에 유의미한 영향을 미치며($\beta_2=0.161$, $p<0.001$), 3단계 교사효능감($\beta_3=0.105$, $p<0.001$)과 직무몰입($\beta_4=0.399$, $p<0.001$)이 취업지도능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교사효능감은 모든 단계에서 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서의 영향력이 3단계에서 감소하였기에($\beta_2>\beta_3$) 부분적인 매개효과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

6. 연구결과에 대한 논의

가. 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준 과 차이

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준은 5점 기준으로 환산된 평균은 3.36 수준이며, 세 가지 차원으로 구분하여 볼 수 있다. 우선 직무영역을 중심으로 한 첫 번째 차원의 취업지도능력 수준에서는 5가지의 능력 중 취업지도 계획이 평균보다 높았으며, 취업처 발굴 및 관리는 평균보다 낮았다. 두번째 차원의 직무영역 하위수준에 속하는 취업지도능력 수준에서는 15가지의 능력 중 취업지도 계획 수립, 입사서류준비지원, 취업지도 평가결과 환류능력 등이 평균보다 높았으며, 취업처 발굴이 가장 낮게 나타났다. 세 번째 차원의 취업지도능력 수준에서는 연간취업지도 계획 수립, 취업능력 관련 정보분석, 구직기술지도, 입사서류 점검능력 등이 평균보다 높았으며, 취업처 섭외, 학부모상담, 취업처 탐색분석, 취업처 유지관리능력이 평균보다 낮게 나타났다. 이러한 연구결과는 산업체를 발굴하고 관리하는 측면에서 고용정보와 산업체와의 관계가 무엇보다도 중요함에도 불구하고 학교 내에서 일반교사와 동일하게 업무를 추진해야 되기 때문에(최동선 외, 2010), 취업지도 담당교사의 직무수행에 있어 취업처 발굴 및 관리가 가장 어려운 업무로 인식하고 있음을 보여주고 있다(이영대, 2001), 따라서 취업지도 담당교사가 어렵게 인식하고 있는 직무를 더욱 안정적으로 수행할 수 있도록 산학협력체제 구축 및 체계적인 연수가 지원될 필요가 있음을 시사하고 있다.

또한 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 일반적 특성에 따른 차이 검증을 실시한 결과 성별, 직급, 교직경력, 설립유형에 따라 차이가 있었으며, 학력, 학교규모, 학교소재지에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별의 경우 남교사가 여교사보

다, 부장교사가 일반교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 취업지도능력 수준이 높게 나타났다. 이러한 결과는 남자가 여자보다, 40, 50대 교사가 20, 30대 교사보다 능력 수준이 높다는 선행연구(김진실, 2007)의 결과를 지지하는 것으로 취업지도 업무가 학교내외의 인간관계 형성, 산업수요인력의 이해 등 특수한 관계를 요구하고, 단시간보다는 장시간 요구되는 업무특성을 갖고 있음을 시사한다. 특히, 공립학교의 경우 잦은 인사이동으로 인한 취업지도능력을 신장하거나 발휘되기 힘든 구조를 갖고 있는 반면, 사립학교는 한 학교에 지속적으로 근무하고 있는 이점으로 산업체와의 관계, 취업지도의 노하우 등이 축적되어 학생들의 취업지도에 효과적으로 대처하고 있음을 알 수 있다.

나. 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계 분석 결과 학교환경변인에 속하는 학교장 변혁적 리더십($\beta=0.345$), 컨설팅장학($\beta=0.231$) 학습공동체 참여($\beta=0.459$), 학교-지역사회파트너십($\beta=0.184$)과 교사효능감($\beta=0.161$) 및 직무몰입($\beta=0.525$)은 취업지도능력과 정적인 관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 각 변인별로 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 학교장 변혁적 리더십이 학습조직에 영향을 미치는 것을 입증한 선행연구(천학도, 2008)와 음악교사의 전문성에 미치는 영향이 유의($\beta=0.301$, $p<.001$)함을 밝힌 선행연구(홍인혜, 2015)를 지지하는 것으로, 특성화고등학교가 취업중심으로의 변화와 성과가 중시되는 시점에서 취업지도 담당교사들의 취업지도능력을 향상시키기 위해 학교장의 관심과 참여가 필요함을 시사한다. 즉, 취업지도에 필요한 산업체 연수, 취업처 발굴 및 관리를 위한 출장, 타 교사들과의 협력관계 등을 위해 격려하고 지원하는 리더십이 요구된다.

둘째, 컨설팅장학은 교수-학습 이론 및 교수법 전략에 대한 지식 축적에 영향을 미칠 뿐 아니라(권치순 외, 2011; 김용근, 2010; 양정모, 2010; 진동섭 외, 2005), 교사의

태도변화를 통해 학업성취, 학습태도 등 학생의 교육적 성장에 중요한 영향을 미친다는 선행연구(김용근, 2010; 양정모, 2010; 진동섭 외, 2005; Gustafsson & Remes, 2011; Rockoff, 2004)와 학교 조직 효과성에 직접적인 영향을 미치고($r=.364, p<.01$) 있음을 밝힌 선행연구(방미란, 2011)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 이는 컨설팅장학이 교사 개인의 능력과 학교조직 성과에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 특성화고등학교에서 취업지도와 관련된 컨설팅장학은 선행연구에서 살펴본 바와 같이 주로 시도교육청의 취업지원센터로 부터 취업정보 제공, 취업지도와 관련된 행정업무 지원, 연수지원, 취업처 발굴 지원 등의 지원과 학생들의 취업률과 취업의 질 향상을 위한 협력과 지원이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 여전히 산업체와의 관계를 통한 취업처 발굴 등이 어려운 업무로 나타나고 있어 산업체 전문가와의 컨설팅장학이 활성화 될 수 있도록 SNS 활용 지원 등 다양한 차원에서 지원이 요구된다.

셋째, 학습공동체 참여에 대한 연구결과는 교사들의 전문성 개발에 효과적이고(Hord, 2007), 학습공동체의 참여수준과 학습유형이 직무성과에 미치는 영향(임세영, 2009)에 대한 선행연구를 지지하였다. 취업지도 담당교사들이 교과연구회, 세미나 등은 대체로 교수-학습 지도 측면에서 많이 이루어지고 있으며, 일회성으로 실시되기 때문에 학교내외의 부서단위에서 이루어지고 있는 활동을 중심으로 학습공동체로 보았다. 이러한 학습공동체 참여에서 이루어지고 있는 지식의 함양이 업무성과에 긍정적으로 영향을 미치고 있는 이유는 취업지도라는 동일업무를 추진하고 있는 교사들이 자발적으로 취업지도의 효과적인 측면에서 다양한 논의가 이루어지고 있는 것으로 보여진다.

넷째, 학교-지역사회파트너십은 취업지도능력과 정적인 관계를 갖고 있음이 나타났다. 이는 학교-지역사회파트너십이 학생, 교육, 가정, 지역사회에 긍정적인 영향을 미치고 있는 선행연구(Blank et al., 2000; Epstein, 2010)를 지지하며 결국 학교와 지역사회 간의 강한 파트너십은 취업지도 담당교사들의 직무수행을 적극적으로 지원해줄 수 있다. 이를 통해 알 수 있듯이 특성화고등학교에서 학교-지역사회파트너십이 강화되기 위해서는 산업체와의 협력, 지역유관기관 및 지역주민과의 협력, 시도교육청과의 협력, 학부모와의 협력이 모두 요구된다. 특히, 학생들의 현장실습, 취업 등을 위한 산업체와의 밀접한 협력은 특성화고등학교에서 매우 중요한 파트너십이다.

또한 취업처 발굴 및 관리 능력의 향상을 위해서는 산학관의 체계적인 파트너십 관계형성이 필요하다.

다섯째, 교사효능감은 취업지도능력과 정적인 관계를 갖고 있음이 나타났다. 이는 자기효능감을 향상시킴으로써 업무성과와 전문성에 유의한 영향을 미친다는 선행연구(김지숙, 2007; 김지웅 외, 2013; 송도희, 1998; 이해주, 2002; 조기식, 2011; 홍인혜, 2015)를 지지하고 있다. 특성화고등학교에서 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 기본적으로 교사효능감이 바탕이 되어야 함을 시사한다. 따라서 특성화고등학교에서 취업지도가 어려운 직무임을 감안하여 교사효능감을 높일 수 있는 방안이 요구된다.

마지막으로 직무몰입에 대한 연구결과는 특성화고등학교 교사의 직무태도 및 직무몰입이 학교목표의 달성 및 교사의 전문성 개발에 영향을 미친다고 밝힌(민상기, 2012; 어성민, 2013; Reyes & Imber, 1992)연구의 결과를 지지하는 것으로 나타나 취업지도에 대한 업무는 특성화고등학교에서 중요한 직무임에 따라 직무에 대한 책임감이 동반되어 직무몰입을 통해 취업지도능력 향상에 기인하고 있음을 알 수 있다. 따라서 취업지도 담당교사가 취업지도 직무에 더욱 몰입할 수 있도록 행재정적 지원을 통한 인센티브 제공이 요구된다.

다. 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감 및 직무몰입의 매개효과

직무몰입과 교사효능감의 매개효과에 대한 연구 결과 직무몰입은 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 건설적장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십)과 취업지도능력의 관계에 대한 유의미한 매개효과를 가지고 있는 것으로 나타난 반면, 교사효능감은 학교환경변인 중 학습공동체 참여와 취업지도능력의 관계에서만 매개효과가 확인되었다. 이러한 연구 결과는 특성화고등학교의 취업지도 담당교사를 둘러싼 학교환경과 교사효능감 및 직무몰입 변인이 상호작용함으로써 취업지도 담당교사의 취업지도능력 향상에 영향을 미친다는 논의가 설득력이 있음을 시사한다.

세부 연구 결과에 따른 논의 점은 다음과 같다. 첫째, 학교장 변혁적 리더십은 직

무몰입을 매개하여 취업지도능력 향상에 유의한 영향력이 있으나, 교사효능감을 매개하여 취업지도능력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 특성화고등학교 학교장의 변혁적 리더십이 교사효능감을 통해 교사의 변화몰입에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의하지 않다는 선행연구의 결과(민상기, 2012; 조성웅, 2011)와 일치하는 것으로, 이는 현재 특성화고등학교에서 취업지도 결과에 따른 취업의 질과 취업률이 학교평가 및 학교에서 추진하는 각종 사업의 중요 결정요인으로 작용하기 때문에 학교장 변혁적 리더십은 교사의 효능감을 자극하여 취업지도능력을 신장시키기 보다는 취업지도의 성과에 대한 강조를 통한 직무몰입을 유도함으로써 나타난 것으로 알 수 있다. 따라서 학교 현장에서 취업지도 담당교사가 교육적 신념을 갖고 자발적인 취업지도 직무수행을 기대하기 위해서는 취업지도 담당교사의 직무몰입도를 제고시키기 위한 다양한 형태의 교육적 지원과 더불어 동반자 또는 멘토의 역할에 집중하는 학교장의 리더십 개발 교육 및 육성을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

둘째, 컨설팅장학은 학교장 변혁적 리더십과 유사하게 직무몰입을 매개하여 취업지도능력에 유의한 영향력을 미치나, 교사효능감을 매개하여 취업지도능력에 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 컨설팅장학이 학교조직 효과성에 직접적인 영향을 미치고 있음을 나타낸 실증연구(방미란, 2011)와 컨설팅장학이 교사의 수업내용에 대한 교수 지식, 학생의 정서적 수준과 발달 상태, 흥미와 요구, 선행 지식과 경험 정도 등에 대한 학생 이해 수준, 교수-학습 이론 및 교수법 전략에 대한 지식 축적에 영향을 미치고 있다는 연구(권치순 외, 2011; 김용근, 2010; 양정모, 2010; 진동섭 외, 2005; Whitman, 2005)를 지지하지만, 수석교사의 장학활동이 교사효능감을 매개로 수업전문성에 향상을 가져온다는 선행연구(한재민, 2013)와 장학이 학교상담인턴들의 전문성 신장을 위한 준비 태도를 촉진하는 데 중요한 역할을 하고, 자아효능감에 영향을 미친다고 밝힌 연구결과(Desimone, 2009; Whitman, 2005)와 일치하지 않는다. 이는 현재 대부분의 컨설팅장학이 교사의 자발적인 의뢰보다는 상급기관의 하향식 교사 지원 방식으로 시행되고 있다는 점을 고려하였을 때, 이러한 결과는 비록 컨설팅 장학이 행정적·제도적 측면에서 과거에 비해 교사중심으로 많이 바뀌어가고 있다고 하지만 아직도 컨설팅장학을 통해 학습경험의 유의미성을 높이고 교

사로서의 신념이 확보할 수 있는 컨설팅 체계는 아직 소원하며, 취업지도 담당교사가 컨설팅장학을 지원받는 행위는 대체로 업무를 추진하기 위한 것으로써 이를 통하여 직무에 몰입할 뿐 교사로서의 신념이나 사명감을 확보하는 것을 목적으로 하지 않기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 따라서 컨설팅장학을 통한 취업지도 직무의 성공적인 수행과 더불어 교사로서 직무에 대한 책임감과 애착을 갖고 특정 과업에서 요구되는 행동을 수행할 수 있도록 정부나 시도교육청 관계자 모두 취업지도 맞춤형 컨설팅장학 문화 조성에 대한 정책적 지원이 필요하다.

셋째, 학습공동체 참여는 취업지도능력에 유의한 영향을 미치며, 교사효능감과 직무몰입을 통해 취업지도능력에도 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 공동체에서의 지식공유 활동에 따른 조직구성원의 지식함양이 구성원의 자기효능감을 향상시킴으로써 업무성과와 전문성에 유의한 영향을 미친다는 선행연구(김지숙, 2007; 김지웅 외, 2013; 송도희, 1998; 이해주, 2002; 조기식, 2011; 홍인혜, 2015)의 결과를 지지하는 것으로 취업지도 교사의 학습공동체 참여가 활성화 될수록 취업지도능력이 긍정적인 방향으로 신장될 수 있음을 시사한다. 실제로 학습공동체 참여는 취업지도 담당교사들이 자발적으로 학교내외의 부서단위 활동을 통하여 풍부한 대화 및 정보공유를 바탕으로 자신의 업무 능력 향상을 꾀하고 있다. 이처럼 학습공동체 참여는 동일 업무를 추진하고 있는 취업지도 부서 구성원들 간의 대화와 협력을 기반으로 서로 반성적인 기회를 제공함으로써 자신의 부족한 부분을 보완하는 계기가 되고 있다. 또한 새로운 도전의 기회가 되어 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 교육적 지원으로써, 학습공동체 참여가 더욱 활성화되기 위해서는 학교단위에서 취업지도 교사들의 자생적 모임을 지원하고 상호정보교류가 활발하게 이루어질 수 있도록 교사들의 모임을 양성화할 필요가 있다.

마지막으로 학교-지역사회파트너십은 취업지도능력에 유의한 영향이 있음이 밝혀졌고, 직무몰입을 통해 취업지도능력에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 학교-지역사회파트너십이 학생, 교육, 가정, 지역사회에 긍정적인 영향을 미치고 있으며(Blank et al., 2000; Epstein, 2010), 교사들의 직무수행을 적극적으로 지원함으로써 교사가 직무에 몰입할 수 있게 하고, 그 결과 학생들의 학교생활과 교육을 더욱 더 성공적으로 만드는 데 기여한다는 선행연구(강영택 외, 2012;

Henderson & Mapp, 2002)를 지지한다. 최근 학교, 기업, 시민단체, 대학, 재단, 정부 기관, 사회교육기관, 기타 학교와의 관계 속에서 인적·물적·재정적 지원을 통해 교사와 학생들의 전문성 신장을 위한 프로그램들이 지속적으로 개발되고 있으며, 지역사회로부터 교육기부를 통해 발전하는 사례 역시 확대되는 현상은 학교-지역사회파트너십에 대한 사회적 기대를 반증하는 것으로 이해할 수 있다. 이처럼 학교-지역사회파트너십이 학교를 포함한 다양한 교육관련 주체 및 기관을 비롯하여 지역사회의 시민단체 및 민간 산업체 등과 함께 광범위한 파트너십 형성은 취업지도 교사의 직무몰입을 향상시킴으로서 취업지도능력을 향상하는 데 기여할 수 있는 중요한 변인으로 기능할 수 있다는 점을 감안할 때, 학교와 지역 사회 간 파트너십이 유기적으로 연계되고 교육 정책과의 일관성(policy coherence)을 높일 수 있는 정책적 지원이 요구된다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감, 직무몰입과의 관계를 구명하는 데 있었다. 구체적인 연구 목표는 다음과 같았다. 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준을 구명한다. 둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계를 구명한다. 셋째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 교사효능감의 매개효과를 구명한다. 넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인의 관계에 대한 직무몰입의 매개효과를 구명한다.

연구의 모집단은 전국 특성화고등학교에서 취업지도 업무를 담당하고 있는 교사로 학교교육계획서에 명시되어 있는 취업지도 담당교사를 말한다. 특성화고등학교 학교정보공시자료(2014)를 활용하여 학교교육계획서에 명시된 취업지도 담당교사는 1,425명(농업계 126명, 공업계 600명, 상업계 576명, 가사·실업 96명, 수산·해운 27명)이었으나 수산·해양계고등학교의 모집단의 수가 작아 연구결과에 직접적인 영향을 주지 못할 것으로 판단되어 모집단에서 제외하였으므로 1,398명이다. 표집은 학교별 평균 3명씩, 총 207개 학교를 무선표집하였다.

조사 도구는 취업지도능력 측정도구, 학교장 변혁적 리더십 측정도구, 컨설팅장학 측정도구, 학습공동체 참여 측정도구, 학교-지역사회파트너십 측정도구, 교사효능감 측정도구, 직무몰입 측정도구와 일반적 특성 조사문항 등으로 구성된 질문지를 활용하였다. 취업지도능력 측정도구는 연구자가 선행연구 고찰을 통하여 구성요인을 도출하여 문항을 직접 개발하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 취업지도능력 측정도구는

30문항으로 내적일치도 계수는 0.947로 나타났다. 이외 관련변인들에 대한 측정도구는 이 연구에 맞도록 기존 도구를 번안하거나 연구내용에 부합하도록 일부 수정·보완하였으며, 예비조사를 통해 내적일치도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 내적일치도 계수는 각각 학교장 변혁적 리더십 0.960, 컨설팅장학 0.939, 학습공동체 참여 0.892, 학교-지역사회파트너십 0.883, 교사효능감 0.852, 직무몰입 0.832 등 이었다.

자료 수집은 2015년 5월 20일부터 5월 27일까지 e-mail 및 우편조사를 통해 이루어졌고, 620부를 배포하였으나 513부가 회수되어 회수율은 82.6%였다. 이 중에서 무응답, 불성실한 응답 자료를 제외하고 총 436부를 최종 분석에 활용하였다. 자료 분석은 SPSS for Windows 20.0을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계와 t검증 및 ANOVA 등 추리통계, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의 수준은 0.05로 설정하여 처리하였으며, 경우에 따라 0.01수준에서도 유의도를 판단하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력 수준은 3.36이며, 직무영역별로는 취업지도 계획 3.67, 취업능력 확인 및 피드백 3.44, 취업처 발굴 및 관리 2.85, 취업매칭 3.34, 사후관리 3.52로 나타났다. 또한, 일반적 특성 중 성별, 직급, 교직경력, 설립유형에 따른 취업지도능력 수준 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 남교사가 여교사보다, 부장교사가 교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 취업지도능력 수준이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십($\beta=0.203$, $p<0.001$), 컨설팅장학($\beta=0.231$, $p<0.001$), 학습공동체 참여($\beta=0.359$, $p<0.001$), 학교-지역사회파트너십($\beta=0.184$, $p<0.001$), 교사효능감($\beta=0.161$, $p<0.001$) 및 직무몰입($\beta=0.425$, $p<0.001$)은 모두 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여($\beta_3=0.308$)의 관계에 대한 교사효능감($\beta_4=0.592$)은 매개효과를 갖는 것으로 나타난 반면, 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십($\beta_5=0.168$), 컨설팅장학($\beta_6=0.487$)의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십($\beta_3=0.198$), 컨설팅장학($\beta_3=0.198$), 학습공동체 참여($\beta_3=0.327$), 학교-지역사회파트너십($\beta_3=0.160$), 교사효능감($\beta_3=0.105$)의 관계에 대한 직무몰입($\beta_7=0.488$)은 모두 매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

2. 결론

첫째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력은 평균적으로 잘하거나 못하지도 않은 보통 수준 이었다. 직무영역별로 취업지도 계획 능력수준이 가장 높은 반면, 취업처 발굴 및 관리 수준이 가장 낮다. 그리고 남교사가 여교사보다, 부장교사가 교사보다, 교직경력이 높은 교사가 낮은 교사보다, 사립학교 교사가 공립학교 교사 집단보다 각각 통계적으로 유의미하게 높다. 즉 취업지도 계획 직무영역은 취업 교육 활동의 기본계획을 수립하는 것으로 취업지도 담당교사의 기본적인 직무영역으로 대체로 모든 취업지도 담당교사가 수행하는 직무영역이다(이영대, 2001). 반면에 취업처 발굴 및 관리 직무영역은 취업지도의 가장 핵심적 직무영역임에도 불구하고 가장 낮다. 이러한 이유는 첫째, 특성화고등학교에 취업지원관이 배치됨에 따라 해당 업무를 분담하게 된 것과 둘째, 취업처 발굴 및 관리 직무영역은 학교 밖에서 산업체와의 관계를 통한 직무를 수행하는 데 있어 추가적으로 수행해야 하는 어려움이 있는 데에 기인된다고 볼 수 있다. 이와 같이 학교 내에서 일반교사들과 동일하게 업무를 추진해야 하고, 추가적으로 취업처 발굴 및 관리 등의 업무를 수행하는 데는 한계가 있다. 따라서 취업지도 담당교사가 학교 밖에서 수행되는 직무에 더욱 안정적으로 수행할 수 있도록 일반교사들과 동일하게 추진하고 있는 과업을 경감해주고, 산업체 인사 담당자와의 협의체를 구성하여 운영하는 방안 등이 모색될 필요가 있다.

둘째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십), 교사효능감 및 직무몰입은 모두 정적인 상관 관계가 있다. 이는 선행연구에서 밝히고 있는 교사들의 직무수행과 관련된 변인에 대하여 다시 한 번 유의한 결과임이 밝혀져 의의가 있다.

이러한 취업지도능력의 향상을 위해서는 학교장의 변혁적 리더십이 성과지향보다는 취업지도 담당교사가 과업을 원활히 수행할 수 있도록 지원하는 리더십 발휘는 물론, 취업지도를 위한 맞춤형 컨설팅장학의 활성화, 학교내외 부서간의 자생적 학습공동체 참여의 지원, 취업지도와 관련한 교육기부를 토대로 학교-지역사회파트너십, 학생들의 성공적인 취업을 지도 할 수 있다는 교사 자신의 믿음을 높일 수 있는 환경 조성, 직무에 몰입할 수 있는 유인책 등이 마련될 필요가 있다.

셋째, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학습공동체 참여의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지만, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교장 변혁적 리더십 및 컨설팅장학의 관계에 대한 교사효능감은 매개효과를 갖지 않는다. 이는 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 학교내외 부서간의 자발적인 학습공동체 참여가 자신의 업무목표 달성을 위하여 전문적인 능력 향상을 꾀하고, 이에 대한 자신감을 가질 수 있도록 간접적으로 취업지도능력이 높게 됨을 알 수 있다. 학교내외의 부서를 중심으로 이루어지고 있는 학습공동체 활동은 시간 제약을 가장 적게 받으며 언제든지 자유롭게 이루어져 자신의 욕구를 충족시킬 수 있는 장점이 있다. 따라서 학습공동체 참여는 취업지도 담당교사들이 전문성을 신장하는 데 있어 중요한 변인이라 볼 수 있으므로 교사들의 자발적인 모임을 장려하고 지원하는 시스템을 갖출 필요가 있다.

넷째, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인 및 교사효능감과의 관계에 대한 직무몰입은 모두 매개효과를 가지고 있다. 이는 특성화고등학교 취업지도 담당교사들이 취업지도를 위한 직무수행과 관련된 환경의 적합한 구성과 학생들의 취업을 성공적으로 시킬 수 있다는 교사 자신의 믿음은 직무에 대한 중요성을 인식하고 애착을 갖게 하여 간접적으로 취업지도능력이 높게 됨을 알 수 있다. 따라서 취업지도 담당교사가 자신의 분야에서 성공하고자 하는 의욕을 가질 수 있도록 학교환경을 조성하고 다양한 인센티브를 제공할 필요가 있다.

3. 제언

이 연구의 결론에 기초하여 취업지도 담당교사의 취업지도능력 향상을 위한 방안과 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 취업지도능력 신장을 위해 취업지도 계획, 취업능력 확인 및 피드백, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리능력에 관한 전반적인 연수가 요구된다. 특히, 취업지도능력 중 취업처 발굴 및 관리 능력은 평균보다 낮아 취업지도 담당교사 연수에 역점을 둘 필요가 있다. 또한 취업지도 담당교사 연수에서는 성별, 교직경력, 직급, 학교 설립 유형에 따라 취업지도능력 수준 차이가 있으므로 개인특성에 맞게 교육내용, 대상, 기간 등이 고려되어야 한다.

둘째, 취업처 발굴이나 학부모 상담 등과 같은 직무수행능력은 교사 개인의 능력 부족에 기인한 다기 보다는 환경적 여건이 미흡한 것으로 이해할 수 있어 산학관 협력적 체제 구축, 학교장의 지원 등 교사의 직무수행능력 개선을 위한 여건 마련이 요구된다. 또한 취업지도 담당교사들이 자발적으로 산업체 탐방, 산업체 연수 등에 적극적으로 참여하여 취업처를 발굴함은 물론 어떠한 과정을 통해 취업처를 섭외해야 하는지에 대한 노력을 기울일 수 있도록 학교장의 변혁적 리더십 발휘가 필요하고, 학교-지역사회파트너십을 강화하여 산업체 인사들과의 정보공유 및 인적네트워크가 강화될 수 있도록 지원되는 구체적인 방안이 요구된다.

셋째, 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인(학교장 변혁적 리더십, 컨설팅장학, 학습공동체 참여, 학교-지역사회파트너십)은 정적인 관계가 있음이 밝혀졌다. 따라서 취업지도능력 제고를 위해서는 취업지도 담당교사의 학교환경을 어떻게 조성해야 하는지에 대한 구체적인 방안이 필요하다. 또한 교사효능감 및 직무몰입을 높여줄 수 있는 구체적인 프로그램 개발이 필요하다. 특히 취업지도능력과 정적 관계가 높은 직무몰입을 높이기 위해서는 다양한 인센티브 방안이 마련되어야 할 것이다.

넷째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사 스스로 이 연구에서 개발한 도구를 활용하여 취업지도능력을 진단하고, 그 결과를 분석해 봄으로써 취업지도능력 구성요인

중 어떠한 부분을 더 보완해야 하는지를 인식할 필요가 있다. 이를 통해 취업지도능력 향상을 위한 단·장기적 계획을 수립함은 물론 자신의 취업지도능력을 수시로 모니터링 할 수 있는 계기가 마련될 것이다. 후속연구에서는 이 연구에서 자기 스스로 수행정도를 측정한 취업지도능력에 대한 측정방법 외 학교장 평가, 동료평가 등 다양한 측정 방법이 요구된다.

다섯째, 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력에 대한 교육요구를 구명하는 후속연구가 필요하다. 이 연구는 취업지도 담당교사의 현재 수행정도의 수준만을 측정하여 교육현장에서의 중요 수준은 도출하지 않았다. 따라서 취업지도 담당교사의 일반적 특성별로 취업지도 담당교사에게 중요한 수준과 현재수준을 측정하여 그 교육요구를 구명할 필요가 있다.

참고문헌

- 강경석. (2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구. **교육행정학연구**, 1(24), 119-142.
- 강경석, 강경수. (2007). 학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십, 학교장 신뢰 및 학교 조직 효과성 간의 관계, **한국교육**, 34(3), pp.75-101.
- 강길훈. (2003). 효율적인 노동시장 이행을 위한 진로 및 취업지도에 관한 연구. **인문사회논총**, 9, 531-555.
- 강수돌(2010). 변혁적 리더십, 거래적 리더십과 직무만족: 내재적 동기부여의 매개 효과, **인적자원개발연구**, 13(2), 21-40.
- 강영택, 김정숙. (2012). 학교와 지역사회의 파트너십에 대한 사례연구: 홍성군 홍동지역을 중심으로. **교육문제연구**, 43, 27-49.
- 고재성, 채영제, 정진철, 김기용, 정시원. (2011). **특성화고 취업지원 기능강화 학교 운영 모형 개발 『진로 및 취업지원 기능강화 시범학교 운영』 1차년도 연구 보고서**. 한국고용정보원.
- 교육과학기술부. (2011a). **취업기능강화 특성화고 육성사업**. 시·도 교육청 담당 장학사 워크숍 자료집.
- 교육과학기술부. (2011b). 취업기능강화사업 우수사례 발표 자료.
- 교육과학기술부. (2012a). **취업기능강화 특성화고 육성사업**. 시·도 교육청 담당 장학사 워크숍 자료집.
- 교육과학기술부. (2012b). 취업능력 제고 사업 보고서.
- 교육과학기술부. (2012c). **진로진학상담교사 배치 및 운영 지침** (2012-1호).
- 교육개혁위원회. (1996). **신교육체제 수립을 위한 교육개혁보고서** (제1집).
- 교육부. (2013). **교육통계연보**
- 교육부. (2014). **교육통계연보**.
- 교육인적자원부. (2007). **특성화고등학교 운영업무 편람**. 서울: 교육인적자원부.
- 권대봉. (2003). **인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰**. 서울: 원미사.
- 권치순, 이선미. (2011). 수업컨설팅을 통한 고경력 초등교사의 과학수업전문성 변화. **대한지구과학교육학회지**, 4(3), 278-296.
- 김기현, 박영실. (2006). 실업고의 현장실습이 취업관련 결과에 미치는 영향. **교육사회학연구**, 16(4), 29-491.

- 김기홍. (2000). 직업교육에서 교사의 전문성과 자질에 관한 연구. **한독교육학회**, 5(1), 한국 직업능력개발원, 99-114.
- 김도기. (2005). **컨설팅 장학에 관한 질적 실행 연구**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김동규, 이운선, 김용현, 황기돈. (2010). **2011년 한국직업사전**. 한국고용정보원.
- 김리진. (2012). **CoP 참여가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: A은행 사례를 중심으로**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미송. (2010). **학교장의 변혁적 리더십이 교사자질에 미치는 영향 연구**. 선문대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김민환. (2005). 학교장이 지각한 자신의 리더십이 그들의 임파워먼트와 학교내 행동에 미치는 영향에 관한 연구. **한국교원연구**, 22(1), 125-152.
- 김봉환. (2002). **2002 상반기 전국 대학교 취업지도자 워크숍** 자료집. 한국인재연구원, 57-74.
- 김상돈, 김현진. (2013). 임파워먼트와 교직원신을 매개로 학교장의 변혁적 리더십이교사의 직무만 족에 미치는 이중 매개 효과 분석, **교육정치학연구**, 20(4), 95-122.
- 김수향, 탁진국. (2011). 진로 및 직업 상담자의 역량진단검사 개발 및 타당화 연구. **한국심리 학회**, 30(2), 461-481.
- 김아영, 김미진. (2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, 18(1), 37-58.
- 김아영. (2010). **학업동기: 이론, 연구와 적용**. 서울: 학지사.
- 김영순. (2006). **실행공동체의 특성이 학습효과에 미치는 영향: 학습효과의 조직성과에 대 한 매개효과를 중심으로**. 성균관대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김영화. (2003). **평생학습 사회에서의 인적자원개발을 위한 사회적 파트너십 구축**. 서울: 집문당
- 김용근. (2010). **환경교육 컨설팅 장학의 운영과 효과에 관한 연구: 기후 변화 대응에 관한 컨설팅 활동을 중심으로**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용익. (2007). **비전 2030 인적자원활용 2+5 전략과 직업교육**. 서울대학교 농업생명과학대 학 부설 중등교육연수원 직업교육 혁신 주체 특별 워크숍 자료집.
- 김유리. (2003). **대학 취업지도자의 직무교육 프로그램 개발을 위한 교육요구분석: 4년제 대학을 중심으로**. 한국기술교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인곤. (2011). 특성화고등학교 교장의 통합적지도성, 교사의 헌신도 및 조직효과성의 인과적 관계. **한국상업교육학회**, 25(3), 15-37.

- 김재원. (2010). 취업률 제고를 위한 취업 관련 수업 방식 성과의 비교 연구. **대한경영학회 추계학술발표대회 발표논문집**, 60-88.
- 김지숙. (2007). 교사의 평생학습동아리 활동이 직무만족 및 자아효능감에 미치는 영향. 아주대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김지웅, 임준형. (2013). 공기업 조직의 지식학습공동체(CoP) 활동이 인지된 직무성공에 미치는 영향: 사회자본의 매개효과를 중심으로. **한국인사행정학회보**, 12(3): 161-186.
- 김진모. (1997). **직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진실. (2007). 전문계 고등학교 전문교과 교사의 역량 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 39(4), 29-57.
- 김창걸. (1983). 교장의 지도성 행위·상황 및 조직효과성간의 관계 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김태운. (1993). **상업고등학교의 여학생 취업지도 개선에 관한 연구: 전라북도를 중심으로**. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현철, 김홍진, 윤주명, 김재필. (2007). 맞춤형 취업지도 방안 연구: 순천향대학교 사회과학대학 졸업생들을 중심으로. **사회과학연구**, 13(1), 47-70.
- 김홍수. (2008). **대학생의 경력개발과 취업지도 방안**. 한국대학교육협의회.
- 나승일. (2006). 농업교사의 전문성과 교육요구. **농업교육과 인적자원개발**, 38(2), 1-22.
- 나승일. (2007). 전문계 고등학교 교장의 리더 특성과 효과성의 관계. **농업교육과 인적자원개발**. 39(2), 185-023.
- 나승일. (2009). **정부부처 위탁지원 특성화고 운영 활성화 방안**, 교육과학기술부.
- 나승일, 장명희, 조용, 송달용. (2007). **정부부처에 의한 특성화고 육성 지원 프로그램 개발**. 교육인적자원부.
- 나승일. (2011). **기초직업능력 자격화 추진 방안 연구**. 대한상공회의소
- 노종희. (1994). 학교행정가의 변혁지향적 리더십의 개발연구. **교육행정학연구**, 12(1), 135-154.
- 노종희. (1996). 학교행정가의 변혁지향적 리더십의 진단 및 육성방안 연구. **교육행정학연구**, 14(3), 265-284.
- 류동웅, 신진교. (2010). **변혁적 리더십이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향 및 개인특성의 조절효과**. 한국산업경영학회 2010년 동계학술대회 논문집.

- 민상기. (2012). **특성화고등학교 교사의 개인 및 조직학습 관련변인의 다층구조모형**. 서울 대학교 대학원 박사학위논문.
- 민상기, 나승일. (2010). 전문계 고등학교 학생의 학습몰입과 학급풍토의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 39(3), 45-68.
- 민상기, 나승일. (2010). 마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계. **농업교육과 인적자원 개발**, 42(1), 1-23.
- 박균열. (2008). **교사의 수업전문성 영향요인에 관한 구조적 분석**. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 박동열. (2010). **전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안**. 한국직업능력개발원
- 박형충, 김영화. (2008). 학교요인, 지역요인 및 학교-지역사회파트너십과 학교평생교육 참여의 관계. **한국교육**, 35(4), 59-80.
- 박지원. (2011). **조직구성원의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 코칭리더십의 조절효과 연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박준철, 박준영. (2008). 호텔종사원의 직무스트레스·직무불안정성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **관광레저연구**, 20(2), 67-86.
- 박현정, 강주연, 이수진, 이현주. (2006). **KEDI 종합검사도구 개발연구(Ⅱ) 가정특성과 학교 특성을 중심으로**. 한국교육개발원.
- 방미란. (2011). 교사가 지각한 교육과정 컨설팅과 학교변화 및 학교조직 효과성의 관계. **교육과정연구**, 29(4), 213-234.
- 배상훈, 홍지인. (2013) 학교유형 및 지원적 학교 풍토가 교사의 변화지향성과 지식공유에 미치는 영향. **열린교육연구**, 21(2), 155-183.
- 변정현, 이진구, 박용호. (2012). **특성화고 취업지원관 역량모형 개발 연구**. 고용노동부·한국고용정보원.
- 소경희. (2007). 학교교육의 맥락에서 본 ‘능력(competency)’의 의미와 교육과정적 함의. **교육과정연구**, 25(3), 1-21.
- 송도희. (1998). **조직학습과 조직몰입 및 자기효능감에 관한 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송미정. (2009). **공공기관 종사자의 학습공동체(CoP) 활동이 사회적 자본과 조직성파에 미치는 영향**. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 신유근. (2006). **청소년지도자의 직무만족도에 관한 연구**. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 안성철. (2009). 변혁적 리더십과 조직구성원의 직무성과간의 관계에 대한 자기효능감과 직무몰입의 매개효과에 관한 연구. 한양대학교 박사학위 미간행 논문.
- 양복순. (2005). 유아 교사들의 자기장학 수행정도에 따른 교사 효능감 분석. 광주여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 양정모. (2010). 수업컨설팅을 통한 초등교사의 체육내용교수지식 변화와 교수전문성 발달. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- 어성민. (2013). 교사 간 소통방식이 교사의 직무몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과. 강원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오현석. (2007). 능력중심 인적자원개발의 비판과 쟁점 분석. *경영교육논총*, 47(8), 191-213.
- 유병민, 김주현, 이재진. (2004). 대학교 멀티미디어 강의 운영을 위한 직무분석: 교수학습개발센터 멀티미디어 기자재 관리 담당자의 직무를 중심으로. *교육과학연구*, 35(2), 207-231.
- 유현실. (2009). 진로상담전문가의 능력모형 개발. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤현경. (2010). 사회복지사의 CoP(실천공동체) 참여가 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 윤형한. (2009). 직업상담자의 전문성 발달과정과 영향요인. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 이난숙. (2011). 초등학교 교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도력과 학교조직 효과성의 관계 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명훈, 나승일. (2006). 기술교사의 직무 수행에 대한 교육 요구. *한국기술교육학회지*, 6(2), 95-114.
- 이병욱, 최동선. (2005). 산업현장과 교육현장 연계를 통한 교원능력 강화 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 이순목, 이봉건. (1995). 설문 시험 검사의 제작 및 사용을 위한 표준. 서울: 학지사.
- 이영대. (2001). 실업계 고등학생 취업지도 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 이윤식, 최상균. (2011). 교사가 지각한 학교장의 변혁적 리더십 및 교사리더십과 교사효능감, 학교조직효과성 간의 관계. *교육행정학연구*, 30(2), 133-158.
- 이충란. (2008). 보건교사의 교사효능감측정도구 개발. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜주. (2002). 유치원 현장실무교육이 예비교사들의 교사효능감과 자기개념에 미치는 효과. *유아교육*, 11(1), 17-31.

- 임성택. (2001). 교사의 직무몰입도 결정요인의 구조분석. **교육심리연구**, 15(4), 441-462.
- 임세영, 김시태. (2009). 공공기관에서 조직문화의 매개효과를 통한 CoP활동 및 조직학습유형이 조직성파에 미치는 효과 분석. **직업교육연구**, 28(4): 55-76.
- 임윤진. (2015). 특성화고 교사를 위한 발명,특허 교원 직무연수 프로그램의 효과성 평가와 개선 방안 탐색. **대한공업교육학회**, 1(40), 23-39.
- 장경순. (2000). **컨설팅장학이 자기장학력 및 자기주도적학습력 향상에 미치는 효과**. 전국 현장교육연구대회 연구보고서.
- 장명희, 김선태, 박윤희, 최동선. (2010). **2009 개정 교육과정에 따른 특성화고 교육과정 개선 방향 탐색**. 한국직업능력개발원.
- 장명희, 변숙영. (2001). **실업계 고등학교 전문교과 교사의 직무수행 기준 개발**. 한국직업능력개발원.
- 장석민, 윤형한. (2003). **전문대학 취업지도 강화 대책 연구**. 한국직업능력개발원.
- 장수용. (2009). **21세기 기업교육훈련 전략**. 전략기업컨설팅.
- 장원섭, 김지영, 이덕현, 이지현. (2010). CoP 참여 유형과 조직몰입의 관계에 대한 연구. **산업교육연구**, 21, 1-19.
- 장태운, 박찬식. (2001). 리더십유형이 조직구조와 조직성파에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리 연구**, 3, 321-343.
- 장현진. (2012). **기업 사내자격 소지자의 자격 취득 동기와 인적자원개발 효과 변인의 인과적관계**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 장희영. (2009). **CoP(Community of Practice)의 온라인, 오프라인 활동에 대한 영향요인과 성과에 관한 연구: 자기지식 손실에 대한 지각된 위험을 중심으로**. 전남대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 전승환. (2013). **마이스터고등학교 교사현신과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계**. 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 정윤선. (2008). **학습조직 구축요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: K사 사례를 중심으로**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정철영. (2002). 농업 진로검사도구 개발을 위한 기초연구. **한국농업교육학회지**, 34(4), 59-82
- 정철영. (2007). **직업교육 CEO 강의 자료집**. 서울대학교 대학원.
- 정현주. (2013). **CoP(Community of Practice) 참여동기와 직무만족과의 관계에서 사회적 자본의 매개효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 조기식. (2011). **CoP에서 지식공유에 영향을 미치는 상반적 요인과 업무성과에 관한 연구**. 국민대학교 비즈니스IT 전문대학원 석사학위논문.
- 조성웅. (2011). **특성화고등학교 취업지도 담당교사의 변화몰입과 교사효능감, 학교풍토 및 학교장 변혁적 리더십의 인과적 관계**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 조성희. (1992). **한국실업교육정책의 평가연구**. 홍익대학교 박사학위논문.
- 주삼환. (2000). **교육행정 및 교육경영**. 서울: 학지사.
- 진동섭, 김도기. (2005). 컨설팅 장학의 개념 탐색. **교육행정학연구**, 23(1), 1-25.
- 차성현, 정태욱. (2008). 교사의 직무만족과 직업몰입이 조직시민행동에 미치는 영향 분석. **교육행정학연구**, 26(4), 125-145.
- 천학도. (2008). **변혁적 리더십과 학습조직이 조직학습역량에 미치는 영향. 집단효능감의 조절효과를 중심으로**. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 최경환, 마상진. (2009). **농촌학교의 활성화 실태와 시사점**. 한국농촌경제연구원
- 최동선, 이수경, 김나라, 정진철. (2010). **전문계고 취업지원 프로그램 개발 및 운영 방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 최성우, 이경희. (2012). 중등교사의 자기주도 학습능력과 교사효능감의 관련성연구. **학습과학연구**, 6(1), 24-44.
- 최원진. (2012). **초등교사의 자기계발을 통한 신자유주의 주체화 과정에 관한 연구**. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 최윤선, 노경란, 권효진, 임지연. (2011). **취업설계사 역량강화방안 및 진단프로그램 개발 연구**. 경기도가족여성연구원.
- 최화숙. (2011). **교사의 학교교육과정 개발능력 모형 구안**. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- 표준국어대사전. (2011). <http://stdweb2.korean.go.kr/>
- 표준국어대사전. (2013). <http://stdweb2.korean.go.kr/>
- 하봉운. (2010). **평생교육시대에 있어서 학교와 지역사회 연계 활성화를 위한 지방자치단체의 역할**. Issue Paper OR (2010-04-2). 한국교육개발원
- 하영자. (2005). 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 한재민. (2013). **초등학교 교장의 변혁적 리더십과 수석교사의 수업장학활동, 교사효능감, 교사의 수업전문성 간의 구조관계**. 인천대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍인혜. (2015). **음악교사 전문성의 영향 요인 연구**. 서울대학교 대학원. 박사학위논문

- 홍혜인. (2012). **컨설팅장학 효과 관련변인 간 구조적 관계**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍석. (2012). **학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도 학습능력 직무만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향**. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 황규대, 박상진, 이광희, 이철기. (2007). **조직행동의 이해: 통합적 접근법**. 서울: 박영사. 희망 실현 실업계고 육성전략. (2007)

- Abele, S., Norwig, K., & Nickolaus, R. (2009). Vocational teacher education in five European countries: Analysis and comparison. *Vocational Education: Research & Reality*, 17, 28-43.
- Altonji, J. G. (1995). The effects of high school curriculum on education and labor market outcomes. *The Journal of Human Resources*, 30(3), 409-438.
- Ardichvili, A., Page, Y., & Wentliang, T. (2002). Virtual knowledge-sharing communities of practice at caterpillar: Success factors and barriers. *Performance Improvement Quarterly* 15(3), 94-113.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Avolio, B. J., & Gibbons, T. C. (1988). Developing transformational leader: A life span approach In J. A. Conger, R. N. Kanungo, & Associates(Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baron, K. E., & Kenney, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Bennis, W. (2000). *Managing the dream: Reflections on leadership and change*. New York: Perseus Books Group.
- Biemans, H., Nieuwenhuis, L., Poell, R., Mulder, M., & Wesselink, R. (2004). Competence-based VET in the Netherlands: Background and pitfalls. *Journal of Vocational Education and Training*, 56, 523-538.
- Blank, M. J., Rollins, S. K., Ignacio, C. (2000). *Building effective community partnerships. institute or educational leadership*-IEL-Publications.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bloch, P. H. (1981). An exploration into the scaling of consumers' involvement with a product class. In K. B. Monroe, & A. Abor (Eds.). *Advances in consumer research* (Vol. 8, pp. 61-65). East Lansing, MI: Association for Consumer Research.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-156.
- Brown, B. L. (2003). Career education models. *Trends and Issues Alert*, 44. Retrieved from <http://cete.org/acve/docgen.asp?tbl=tia&ID=167>
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities of practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessment of Bass's conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 87-96.
- Corso, J. D., & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339.
- Crawford, L. M. (2004). *High school principal leadership: Practices and beliefs within the learning organization* (Unpublished doctoral dissertation). University of Virginia, VA.

- Csikszentmihalyi, M. (1975). Play and intrinsic rewards. *Journal of humanistic Psychology*, 15(3), 41-63.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper Collins.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dailidienė, E., & Navickienė, L. (2005). Increasing efficiency in vocational counselling service: Problems and solutions. *Vocational Education: Research and Reality*, 11, 78-85.
- Desimone, R. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199.
- Doodak, L. C., & Podell, D. M. (1993). Teacher efficacy and student problem as factors in special education referral. *The Journal of Special Education*, 27(1), 66-81.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142.
- Dubois, D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organization change*. Amherst: HRD Press.
- Edwards, J. L., Green, P. E., & Lyons, C. A. (1996). *Teacher efficacy and school and teacher characteristics*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York, NY.
- Elbert, C. D., & Baggett, C. D. (2003). Teacher competence for working with disabled students as perceived by secondary level agricultural instructors in Pennsylvania. *Journal of Agricultural Education*, 44(1), 105-111.
- Epstein, J. L. (2010). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Boulder: Westview Press.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 78-95.
- Fletcher, S. (1991). *NVQS standards and competence*. London: Kogan Page.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What

- makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy : A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31, 627-643.
- Gustafsson-Pesonen, A., & Remes, L. (2011). *Changing teachers' thinking and actions-frame*. Paper presented at the 2011 EFMD Entrepreneurship Conference, California, USA.
- Hemmasi, M., & Csanda, C. (2009). The effectiveness of communities of practice: An empirical study. *Journal of Managerial Issues*, 21, 453-573.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, Family, and community connections on student achievement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory (SEDL).
- Hirschi, A. (2011). Career-choice readiness in adolescence: Developmental trajectories and individual differences. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 340-348.
- Holton, E. F. (1998). *Integrating learning and performance domains in HRD Theory*. Academy of human resource development annual conference proceedings, 595-602.
- Hord, S., & Sommers, W. A. (2007). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. Thousand Oaks, CA: The Corwin Press.
- Jacobs, R. (1989). Getting the measure of management competence. *Personnel Management*, 21(6), 32-37.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout, and turnover: *A national study*. *Social Work*, 29, 448-453.
- Kanold, T. D. (2002). *The power of a learning community: Implications for leadership practices and beliefs in a learning organizations* (Unpublished doctoral dissertation). Chicago University, IL.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 341-349.
- Kelley, H. H. (1983). *Love and commitment*. In H. H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. H. Harvey, T. L. Huston, G. Levinger, E. McClintock, L. A. Peplau, & D. R. Peterson (Eds.). *Close relationships*. New York, NY: W. H. Freeman.

- Klemp, G. O. (1980). *The assessment of occupational competence*. Washington D. C: National institute of education.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. M. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: a constructive, development analysis. *Academy of Management Review*, 12(4), 648-657.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19(2), 149-170
- Larsen, D. L., Attkisson, C. C., Hargreaves, W. A., & Nguyen, T. D. (1979). Assessment of client/patient satisfaction: Development of a general scale. *Evaluation and Program Planning*, 2, 197-207.
- Lesser, E., & Prusak, L. (1999). Communities of practice, social capital, and organizational knowledge. *IBM Institute for Knowledge Management*, 1(1), 123-131.
- Lawler, E. E., III. (1986). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E. E., III. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Liping, H. (2011). Study on the Status Quo and Reform Measures of Employment Guidance in Universities. *Higher Education Studies*, 1(2), 41-46.
- Lngvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). Factors affecting the impact of professional development programs on teachers' knowledge, practice, student outcomes, and efficacy. *Education Policy Analysis Archives*, 13(10), 1-26.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- London. H. H. (1973). *Principles and techniques of vocational guidance*. Charles E. Merrill Publishing. 11-36.
- Loreta, Z., & Asta, R. (2009). Functions and competences of a social educator as a vocational adviser: theoretical assumptions. *social pedagogical aid*, 8(19), 107-120.
- Manville, B., & Foote, N. (1996). Harvest your workers' knowledge. *Datamation*, 42(13), 78-81.

- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*, 127-133.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1-14.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. (1980). A path-analytic study of a model of salesperson performance. *The Journal of the Academy of Marketing Science, 14*(1), 36-46.
- Meyer, R. H., & Wise, D. A. (1982). *High school preparation and early labor force experience*. University of Chicago Press, 278-348.
- Mittendorff, K., Brok, P. D., & Beijaard, D. (2010). Career conversations in vocational schools. *British Journal of Guidance & Counselling, 38*(2), 143-165.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*, 486-500.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Peters, D. L., Neisworth, J. T., & Yawkey, T. D. (1985). *Early childhood education: Theory to practice*. Brooks & Cole Publishing Company.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. G., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.
- Potapchuk, W., Potachuk, M., Institute for Educational Leadership, & United States of America. (2002). *Building effective community partnerships*.
- Printy, S. M. (2002). *Communities of practice: Participation patterns and professional impact for high school mathematics and science teachers* (Unpublished dissertation). The Ohio State University.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 84*, 265-288.

- Reyes, P., & Imber, M. (1992). Teachers' perceptions of the fairness of their workload and their commitment, job satisfaction, and morale: Implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5(3), 291-302.
- Roberts, A. W. (1985). Partnership in education: An executive summary. *School Business Affairs*, 51(1), 20-21.
- Robertson, I. (2008). VET teachers' knowledge and expertise. *International Journal of Training Research*, 6(1), 1-22.
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *American Economic Review*, 94(2), 247-252.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effects of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education*, 17(1), 51-65.
- Sajiene, L. (2009). *Vocational teacher career planning: Needs and Problems. Vocational Education: Research & Reality*, 17, 54-64.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Sanders, M. G. (2003). Community involvement in schools: From concept to practice. *Education and Urban Society*, 35(2), 161-180.
- Sanders, M. G. (2006). *Building school-community partnerships: Collaborating for student success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Siddiqui, M. H. (2008). *Guidance & Counselling*, New Delhi: APH Pubs.
- Smith, E., & Grace, L. (2011). Vocational educator's qualifications: A pedagogical poor relation?. *International Journal of Training Research*, 9, 204-217.
- Stewart, T. A. (2007). *The wealth of knowledge: Intellectual capital and the twenty-first century organization*. Crown Business.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York, NY: Press.
- Super, D. (1957). *Psychology of careers*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Tan, J. H. (2013). Exploration of reform and innovation of the employment guidance course for college and university students. *Higher Education Studies*, 3(6), 46-52.
- Tang, M., Pan, W., & Newmeyer, M. D. (2008). Factors influencing high school students' career aspirations. *Professional School Counseling*, 11(5), 285-295.

- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Reviews of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- UNESCO. (2002). *Handbook on Career counseling*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Walsh, W., & Betz, N. (1995). *Tests and assessment (3rd ed.)*. Englewood cliffs, NJ: Prentice. Frontie Hall.
- Wenger, E. C., & Snyder, W. M. (2002). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 73(1), 139-145.
- Wenger, E. C., et al. (2002). *The wealth of knowledge: Intellectual capital and the twenty-first century organization*. New York, NY: Doubleday.
- Whitman, T. K. (2005). *The on-site supervision of school counseling interns: An exploratory study of supervisory variables* (Doctoral Dissertation). University of Virginia.
- Williams-Newball, T. I. (2014). *Domain, community and practice: An empirical investigation of the relationship between communities of practice and professional identity among veterinarians* (Doctoral Dissertation). University of George Washington University, DC.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Witjing, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 33-318.
- Wynne, B., & Stringer, D. (1997). *A competency based approach to training and development*. Pitman Publishing.
- Wynne, R., McAnaney, D., O'Kelly, C., Fleming, P., & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2006). *Employment guidance service for people with disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Yukl, G. A., & Van Fleet, D. (1992). Cross-situational, multi-method research on military leader effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 87-108.
- Zalesney, M. D., & Farace, R. V. (1988). Job function, sex and environment as correlated to work perceptions and attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 18(3), 179-202.

Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and goal-setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676.

부 록

[부록 1] 전문가 검토 151

[부록 2] 예비조사용 설문지 153

[부록 3] 예비조사 결과 161

[부록 4] 본조사용 설문지 166

[부록 5] 취업지도능력 문항별 빈도분석 결과 175

[부록 6] 측정 변인들 간의 상관관계 분석 결과 176

[부록 1] 전문가 검토

취업지도능력			정의	검증 내용
취업지도능력	취업지도 계획 수립	취업동향 및 정책 이해 ⇒ 취업동향 및 정책파악	특성화고등학교 학생의 취업동향과 채용관련 정책을 이해한다. ⇒ 특성화고등학교 학생의 취업동향과 채용관련 정책을 파악하여 취업지도 계획 수립에 반영한다.	취업지도 담당교사에게는 취업지도 정책을 파악하고 그 정책을 학교실정에 맞도록 취업지도 계획에 반영할 수 있는 능력이 필요함
		연간 취업지도 계획 수립	취업지도 내용을 선정하여 연간 세부 추진계획을 수립한다.	-
	취업여부 조사	취업여부조사지 작성 ⇒ 취업여부파악	학생들의 취업여부를 파악하기 위하여 조사지를 작성한다. ⇒ 학생들의 취업 여부를 파악한다.	교사의 능력이라는 관점에서 취업희망에 대한 파악을 의미함
		취업결정내용분석 ⇒ 취업희망내용분석	취업여부조사지의 응답 결과를 분석한다.	취업결정내용분석이 의미전달이 부족하여 이해하기 쉽게 표현하는 것이 바람직함
	취업목표 설정	취업률추이분석	학교취업을 추이를 분석한다. ⇒ 최근 몇 년 간의 학교 취업률 추이를 분석한다.	취업을 추이를 분석하기 위해서 일반적으로 최근 몇 년 간의 취업률을 분석하므로 '최근 몇 년 간'이란 용어를 추가하는 것이 명확함
		학교취업목표설정	전년도 취업지도평가 학생 취업여부조사 결과를 반영하여 구체적이고 분명하게 학교취업목표를 설정한다.	-
학생 취업능력 확인 및 향상 지원 ⇒ 취업 능력 피드백	희망직업 능력파악	직업 및 직무 이해 ⇒ 취업희망직업이해	학생들이 희망한 직업의 직무를 정확히 이해한다.	직업 및 직무이해의 범위가 너무 커서 과업에 속할 수 있도록 제시
		희망직업자격파악	학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 자격요건(직무수행능력, 직업기초능력)을 파악한다.	-
	취업능력 확인	취업능력관련정보 수집·분석 ⇒ 취업능력관련정보분석	학생의 취업능력을 확인하기 위하여 관련 정보(성적, 자격증, 직업기초능력수준 등)를 수집하여 분석한다.	관련정보를 분석하기 위해서는 수집이 전제되어야 하기 때문에 분석으로 간단하게 제시하는 것이 적절함
		취업능력진단결과 해석	다양한 검사도구(인·적성 검사)를 활용하여 학생의 취업능력을 진단하여 결과를 해석한다.	-
	취업능력 피드백	취업능력향상방안 제시	학생의 취업능력 진단결과를 동료교사와 공유하여 부족한 능력을 향상시킬 수 있는 방안을 제시한다.	-
		구직기술지도	구직기술 향상을 위한 모의면접, 이미지메이킹, 프레젠테이션 등을 교육한다.	취업준비교육으로 취업능력 향상 차원에서 이루어지는 교육이어야 함
취업처 발굴 및 관리	취업처 발굴	취업처탐색·분석	학생들이 희망하는 산업체를 탐색하여 취업처로서 적합하지를 분석한다.	-
		취업처섭외	전화, 메일, 방문 등의 다양한 방법을 통해 취업처를 섭외한다.	-
	채용정보 관리	채용정보수집·분석	산업체 인사 담당자, 인터넷, 신문 등의 경로를 통하여 채용정보를 수집·분석한다.	-
		채용정보DB화	학생들에게 채용정보를 제공하기 위하여 관련 자료를 체계적으로 데이터베이스화한다.	-
	취업처 관리	취업처DB관리	누구나 쉽게 활용할 수 있도록 취업처에 대한 자료를 구조화하여 관리한다.	-
		취업처유지관리	취업처와 우호적인 관계를 유지한다.	-

<표 계속>

취업지도능력			정의	검증 내용
취업 매칭	구인/구직 적합성확 인	구인/구직요구비 교	구인/구직자가 요구하는 사항(급여, 희망지역, 부서, 업체, 전공, 성격 등)을 정확하게 비교한다.	-
		구인/구직간조정	구인업체와 구직자를 매칭하기 위해 그들의 요구를 조정한다.	-
	취업상담	구직자상담 ⇒ 학생상담	학생들의 직업선택 및 취업결정 등을 위한 취업상담을 수행한다.	학교에서 구직자가 학생이기 때문에 학생으로 표현하는 것이 적절함
		학부모상담	학부모의 의견을 듣고 정보를 교환하여 학생의 취업결정과정에서 필요한 상담을 수행한다.	-
	입사서류 준비지원	입사서류작성 지원	입사 지원서를 채용 공고문의 요구사항에 맞게 작성하도록 지원한다.	-
		입사서류점검 ⇒ 보완	입사에 필요한 다양한 서류(입사지원서, 자기소개서, 생활기록부, 주민등록등본, 현장실습근로계약서 등)를 제대로 구비했는지 점검한다.	학생들의 입사서류 구비가 합격 여부에 영향을 미치므로 취업지도 담당교사의 최종 점검이 필요함.
사후 관리	취업생 추수지도	추수지도체제구 축운영	산업체에서 근무하고 있는 취업생을 지도하기 위해 추수지도체제를 구축하여 운영한다.	-
		직장생활적응지원	직장생활의 어려운 점, 안전 등의 현장 상황을 점검하고 취업생이 해당 직업에 잘 적응할 수 있도록 지원한다.	-
		재취업지원	학생의 산업체 부적응 원인을 파악하여 재취업을 지원한다.	-
	취업지도 평가	취업지도 평가자 료 수집·분석	취업지도 평가를 위한 자료(취업 학생 수, 취업분야, 취업처 확보 등)를 수집하여 분석한다.	-
		취업지도 평가실 행 및 정리	취업지도 분석 결과(취업률, 전년 대비 변화율 등)를 바탕으로 성과를 평가하고 정리한다.	-
	취업지도 평가결과 환류	피드백제공 ⇒ 취업지도평가결과 피드백제공	모니터링을 통해 얻은 정보, 의견, 성과 등을 학교구성원들과 공유하고 향후 취업지도 추진계획에 반영할 수 있도록 제공한다.	피드백제공에 대한 구체적인 제시가 필요함.

[부록 2] 예비조사용 설문지

특성화고등학교 취업지도에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계에 대한 연구를 수행하고 있습니다.

질문지에 응답하는 소요시간은 약 20분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인의 정보는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것입니다.

응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 선생님의 솔직하고 성의 있는 응답은 이 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 부탁드립니다.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원하며, 바쁘신 와중에도 불구하고 귀중한 시간을 내어주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2015년 5월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

박사과정 : 김인곤

[연구자 연락처] 김인곤(핸드폰 : 010-5182-8038. e-mail : kingon@snu.ac.kr)

1. 다음은 선생님께서 취업지도를 어떻게 수행하고 계시는지를 묻는 문항입니다. **선생님의 현재 상태와 일치되는 번호에√표시**해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 특성화고등학교 학생의 취업동향과 채용관련 정책을 취업지도 계획 수립에 반영한다.	①	②	③	④	⑤
2. 취업지도 내용을 선정하여 연간 세부추진계획을 수립한다.	①	②	③	④	⑤
3. 학생들의 취업여부를 파악한다.	①	②	③	④	⑤
4. 학생들의 취업 희망 내용을 분석한다.	①	②	③	④	⑤
5. 최근 몇 년간의 학교 취업률 추이를 분석한다.	①	②	③	④	⑤
6. 전년도 취업지도평가와 학생 취업여부조사 결과를 반영하여 구체적이고 분명하게 학교취업목표를 설정한다.	①	②	③	④	⑤
7. 학생들이 희망한 직업의 직무를 정확히 이해한다.	①	②	③	④	⑤
8. 학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 자격요건(직무수행능력, 직업기초능력)을 파악한다.	①	②	③	④	⑤
9. 학생의 취업능력을 확인하기 위하여 관련 정보(성적, 자격증, 직업기초능력수준 등)를 수집하여 분석한다.	①	②	③	④	⑤
10. 다양한 검사도구(인·적성 검사)를 활용하여 학생의 취업능력을 진단하여 결과를 해석한다.	①	②	③	④	⑤
11. 학생의 취업능력 진단결과를 동료교사와 공유하여 부족한 능력을 향상시킬 수 있는 방안을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
12. 구직기술 향상을 위한 모의면접, 이미지메이킹, 프레젠테이션 등을 교육한다.	①	②	③	④	⑤
13. 학생들이 희망하는 산업체를 탐색하여 취업처로서 적합한지를 분석한다.	①	②	③	④	⑤
14. 전화, 메일, 방문 등의 다양한 방법을 통해 취업처를 섭외한다.	①	②	③	④	⑤
15. 산업체 인사 담당자, 인터넷, 신문 등의 경로를 통하여 채용 정보를 수집·분석한다.	①	②	③	④	⑤
16. 학생들에게 채용정보를 제공하기 위하여 관련 자료를 체계적으로 데이터베이스화한다.	①	②	③	④	⑤
17. 누구나 쉽게 활용할 수 있도록 취업처에 대한 자료를 구조화하여 관리한다.	①	②	③	④	⑤

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
18. 취업처와 우호적인 관계를 유지한다.	①	②	③	④	⑤
19. 구인/구직자가 요구하는 사항(급여, 희망지역, 부서, 업체, 전공, 성격 등)을 정확하게 비교한다.	①	②	③	④	⑤
20. 구인업체와 구직자를 매칭하기 위해 그들의 요구를 조정한다.	①	②	③	④	⑤
21. 학생들의 직업선택 및 취업결정 등을 위한 취업상담을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
22. 학부모의 의견을 듣고 정보를 교환하여 학생의 취업결정과 정에서 필요한 상담을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
23. 입사 지원서를 채용 공고문의 요구사항에 맞게 작성하도록 지원한다.	①	②	③	④	⑤
24. 입사에 필요한 다양한 서류(입사지원서, 자기소개서, 생활기록부, 주민등록등본, 현장실습근로계약서 등)를 제대로 구비했는지 점검한다.	①	②	③	④	⑤
25. 산업체에서 근무하고 있는 취업생을 지도하기 위해 추수지도체제를 구축하여 운영한다.	①	②	③	④	⑤
26. 직장생활의 어려운 점, 안전 등의 현장상황을 점검하고 취업생이 해당 직업에 잘 적응할 수 있도록 지원한다.	①	②	③	④	⑤
27. 학생의 산업체 부적응 원인을 파악하여 재취업을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
28. 취업지도 평가를 위한 자료(취업 학생 수, 취업분야, 취업처 확보 등)를 수집하여 분석한다.	①	②	③	④	⑤
29. 취업지도 분석 결과(취업률, 전년 대비 변화율 등)를 바탕으로 성과를 평가하고 정리한다.	①	②	③	④	⑤
30. 모니터링을 통해 얻은 정보, 의견, 성과 등을 학교구성원들과 공유하고 향후 취업지도 추진계획에 반영할 수 있도록 제공한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 선생님께서 교장선생님에 대한 느낌이나 생각에 관한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 \surd 표해 주시기 바랍니다.

우리학교 교장선생님은~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 교직원들을 동등하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤
2. 교직원들의 능력개발을 위해 힘쓴다.	①	②	③	④	⑤
3. 교직원들에게 권한을 위임한다.	①	②	③	④	⑤
4. 교직원들의 의견을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
5. 교직원들을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
6. 모두에게 성공과 성취의 상징이다.	①	②	③	④	⑤
7. 교직원들이 따라야 할 모델이다.	①	②	③	④	⑤
8. 언행이 일치한다.	①	②	③	④	⑤
9. 사심 없이 의사결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 직무수행에 헌신적이다.	①	②	③	④	⑤
11. 문제의식을 가지고 교육현장을 본다.	①	②	③	④	⑤
12. 미래지향적인 목표를 추구한다.	①	②	③	④	⑤
13. 교직원들에게 도전적인 과업을 부과한다.	①	②	③	④	⑤
14. 창의적인 사고와 발상을 한다.	①	②	③	④	⑤
15. 새로운 수업방법(또는 업무 기법)을 활용하도록 장려한다.	①	②	③	④	⑤

III . 다음은 선생님께서 취업지도 담당교사로서 받은 컨설팅장학에 관한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

내가 받은 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 컨설팅장학은 어려운 상황에 직면한 업무를 잘 수행할 수 있도록 지원해 준다.	①	②	③	④	⑤
2. 컨설팅장학은 창의적인 업무기법을 활용하도록 장려한다.	①	②	③	④	⑤
3. 컨설팅장학에서 많은 조언을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
4. 컨설팅장학의 구성원들은 서로를 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
5. 컨설팅장학을 통해 알고 싶었던 내용들이 다루어져 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6. 컨설팅장학은 담당업무를 추진하는 데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
7. 컨설팅장학에서 제안한 과제를 충실히 수행하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8. 컨설팅장학을 향후 다시 받는다면 적극 참여할 것이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 선생님께서 참여한 학습공동체에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리학교 다른 부서 선생님들과 자주 시간을 보낸다.	①	②	③	③	④
2. 우리학교 다른 부서 선생님들과 취업생 추천에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
3. 우리학교 다른 부서 선생님들과 취업지도 내용에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
4. 다른 학교 선생님들과 취업지도 내용에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
5. 우리부서 선생님들과 자주 시간을 보낸다.	①	②	③	③	④

6. 우리부서 선생님들과 새로운 취업지도 방법에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
7. 진로상담교사와 학생들의 진로를 위하여 교육과정에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
8. 동일 교과 선생님들과 교과교육과정에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
9. 전문교과 선생님들과 학생들의 직무수행능력 향상 방안에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
10. 취업전문가(취업전문관, 고용지원센터 취업담당자 등)와 취업지도 방안에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
11. 우리부서 선생님들에게 주어진 업무에 대해 동의한다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리부서 선생님들이 배움에 대한 열정이 있다고 생각한다.	①	②	③	③	④
13. 우리부서의 목표와 우선순위가 분명하다고 생각한다.	①	②	③	③	④
14. 우리부서 선생님들이 업무를 서로 공유한다고 생각한다.	①	②	③	③	④
15. 우리학교 선생님들이 학생들의 취업능력 강화를 위해 협력할 수 있도록 분위기를 조성한다.	①	②	③	③	④
16. 다른 부서 선생님들로부터 취업지도에 대한 조언을 듣는다.	①	②	③	③	④
17. 학교교육계획 수립에 참여한다.	①	②	③	③	④
18. 정규 교육과정 외 프로그램(방과후학교, 동아리활동 등) 운영에 참여한다.	①	②	③	③	④
19. 우리부서 운영계획 수립에 적극 참여한다.	①	②	③	③	④
20. 다른 학교의 취업지도 내용을 잘 알고 있다.	①	②	③	③	④
21. 우리부서의 업무평가가 공정하고 일관되게 이루어진다.	①	②	③	③	④
22. 우리부서 선생님들은 문제해결을 위하여 적극 노력한다.	①	②	③	③	④
23. 우리부서 선생님들은 서로 협력하기 위해 노력한다.	①	②	③	③	④

VI. 다음은 학생들의 학습과 행동에 영향을 미칠 수 있다는 교사 자신의 능력에 대한 기대 및 판단과 가치에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 노력한다면 불우한 환경의 학생일지라도 학업 성취를 높일 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 학생들의 학업성취를 높이는 데 매우 중요한 역할을 한다.	①	②	③	④	⑤

3. 문제행동을 하는 학생들도 교사의 노력을 통해 충분히 변화할 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
4. 불우한 환경의 학생일지라도 교사의 도움을 통해 충분한 자아성장을 이룰 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
5. 학생의 올바른 인격함양을 위해서는 교사의 노력이 필수적이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
6. 수업에 필요한 다양한 자료를 확보하거나 제작할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 수업에 필요한 다양한 매체를 사용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 교수학습 상황에 맞는 효과적인 교수방법들을 적용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 공개수업 및 연구수업을 통해 나의 수업을 기꺼이 다른 사람에게 보여줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 문제행동을 보이는 학생들을 적절한 방법으로 지도할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 개인적 고민을 가지고 있는 학생들에게 상담을 통해 도움을 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 보직업무를 맡게 된다면 자신 있게 수용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 교내행사를 맡게 된다면 원활하게 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 동료교사들과 학교업무와 관련된 조언을 주고받을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 동료교사들과 깊이 있는 대화를 나눌 수 있다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 선생님께서 직무에 대해 얼마나 몰입하는지에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 $\sqrt{\text{표}}$ 해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 개인적 목표들이 대부분 직무와 관련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내 시간의 대부분을 나의 직무에 할애하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 내 인생에서 일어난 가장 중요한 일들은 내 직무와 관련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무는 내 인생에서 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 직무는 나의 능력을 활용할 수 있는 기회라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 직무 속에서 즐거움과 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

7. 여가시간보다 일을 할 때가 더 재미있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나의 직무에 매우 몰두하고 있으며, 대부분의 관심사도 직무이다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 직무는 나와 떼려야 뗄 수 없는 관계이다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 직무에 싫증을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11. 내가 한 일에 대해서는 기꺼이 책임을 진다.	①	②	③	④	⑤
12. 공동업무에서 동료들의 일도 떠맡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나의 일처리는 동료나 학생의 요구를 해결하는 데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
14. 동료나 학생들이 무엇을 원하는지 잘 알고자 하며, 그들을 만족시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

VIII 다음은 선생님들의 **일반적 사항**을 알아보기 위한 문항입니다. 해당 번호에 √표시해 주시거나 정확한 숫자를 기입하여 주시기 바랍니다.

- 선생님의 성별은? () ① 남자 () ② 여자
- 선생님의 직급은? () ① 교사 () ② 부장교사
- 선생님의 최종학력은? () ① 대학졸 () ② 대학원졸
- 선생님의 교직경력은? (만) (년)
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 규모는? () 학급
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 소재지는? () ① 대도시 () ② 중소도시 () ③ 읍면 단위
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 설립유형은? () ① 공립 () ② 사립

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

[부록 3] 예비조사 결과

□ 취업지도능력

[부록 3-1] 취업지도능력 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값		문항-전체상관 관계
		예비조사(전체 $\alpha = .947$)		
취업지도 계획	1	0.761	.746	.784
	2		.844	.747
	3		.643	.733
	4		.746	.684
	5		.744	.765
	6		.706	.796
취업능력 확인 및 피드백	7	0.868	.844	.788
	8		.745	.726
	9		.705	.737
	10		.846	.792
	11		.713	.761
	12		.846	.776
취업처 발굴 및 관리	13	0.877	.746	.783
	14		.815	.767
	15		.806	.793
	16		.946	.788
	17		.943	.785
	18		.946	.764
취업매칭	19	0.926	.745	.848
	20		.943	.816
	21		.904	.766
	22		.844	.725
	23		.945	.656
	24		.944	.750
사후관리	25	0.861	.744	.784
	26		.746	.775
	27		.944	.794
	28		.845	.788
	29		.846	.788
	30		.745	.703

[부록 3-2] 취업지도능력 측정도구의 탐색적 요인분석

문항	구인1 (취업지도 계획)	구인2 (취업능력 확인 및 피드백)	구인3 (취업처 발굴 및 관리)	구인4 (취업매칭)	구인5 (사후관리)	공통변량
1	.709	.251	.156	.212	.291	.724
2	.705	.086	.253	.360	.119	.510
3	.626	.272	.180	.236	.066	.435
4	.579	.340	.089	.306	.109	.698
5	.534	.261	.174	.095	.224	.680
6	.528	.102	-.115	.120	.128	.385
7	.274	.724	.288	.209	.128	.743
8	.141	.707	.195	.333	-.066	.744
9	.422	.707	.100	.097	.104	.707
10	.196	.694	.301	.305	.199	.673
11	.172	.665	.271	.257	.189	.648
12	.255	.508	.202	.245	.044	.303
13	.093	.147	.791	.103	.175	.541
14	.083	.218	.754	-.103	.217	.598
15	.089	.241	.643	.244	-.052	.725
16	.279	.150	.591	.112	.054	.808
17	.190	.226	.515	.226	.191	.793
18	.139	.255	.590	.352	.090	.562
19	.120	.310	.167	.531	-.107	.644
20	-.005	.377	.250	.727	-.157	.792
21	.173	.171	.128	.694	.165	.708
22	.086	.186	.232	.834	.030	.552
23	.117	.180	.261	.818	.156	.773
24	.208	.219	.023	.661	.263	.712
25	.207	.227	.021	.280	.794	.443
26	.142	.206	-.120	.175	.840	.707
27	.183	.274	.058	.162	.809	.719
28	.038	.017	-.004	.068	.655	.585
29	.205	.049	.209	.166	.629	.611
30	.131	.302	.086	.080	.611	.570
고유값	4.556	4.255	4.224	4.124	1.907	
설명변량	15.188	14.814	15.443	13.564	6.357	
누적변량	62.188	56.372	71.453	57.281	63.6639	
KMO	.916					
Bartlett	$\chi^2=2119.513(df=351, p=0.000)$,					

□ 관련변인

[부록 3-3] 학교장 변혁적 리더십 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .960$)	
인간존중	1	.902	.959
	2		.943
	3		.957
	4		.957
	5		.957
솔선수범	7	.908	.957
	8		.958
	9		.956
	10		.957
변화선도	11	.928	.958
	12		.957
	13		.957
	14		.956
	15		.956

[부록 3-4] 학교-지역사회파트너십 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .967$)	
학교-지역사회파트너십	1	.967	.963
	2		.961
	3		.962
	4		.961
	5		.961
	6		.962
	7		.965
	8		.962
	9		.962
	10		.964
	11		.963
	12		.961
	13		.963
	14		.962
	15		.963

[부록 3-5] 컨설팅장학 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .939$)	
컨설팅장학	1	.939	.929
	2		.930
	3		.931
	4		.931
	5		.926
	6		.930
	7		.929
	8		.937

[부록 3-6] 학습공동체 참여 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .955$)	
상호참여	1	.895	.952
	2		.954
	3		.954
	4		.953
	5		.953
	7		.953
	8		.952
	9		.954
	10		.954
	11		.951
공동실행	12	.818	.954
	13		.954
	14		.953
	15		.952
	16		.954
지식의 공유	17	.917	.953
	18		.953
	19		.954
	20		.954
	21		.951
	22		.953
	23		.953

[부록 3-7] 교사효능감 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .943$)	
일반	1	.912	.938
	2		.933
	3		.936
	4		.937
	5		.939
교과지도	6	.812	.938
	7		.937
	8		.939
	9		.939
생활지도	10	.735	.941
	11		.940
행정업무	12	.888	.940
	13		.936
대인관계	14	.821	.938
	15		.938

[부록 3-8] 직무몰입 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항제거 시 α 값

구인	문항	내적일치도 계수 및 문항제거시 α 값	
		예비조사(전체 $\alpha = .861$)	
직무애착 및 중요성	1	.879	.833
	2		.815
	3		.833
	4		.817
	5		.786
	6		.781
	7		.827
	8		.813
	9		.834
직무책임감	10	.763	.821
	11		.816
	12		.783
	13		.708
	14		.820

[부록 4] 본조사용 설문지

특성화고등학교 취업지도에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계에 대한 연구를 수행하고 있습니다.

질문지에 응답하는 소요시간은 약 20분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인의 정보는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것입니다.

응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 선생님의 솔직하고 성의 있는 응답은 이 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 부탁드립니다.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원하며, 바쁘신 와중에도 불구하고 귀중한 시간을 내어주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2015년 5월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

박사과정 : 김인곤

[연구자 연락처] 김인곤(핸드폰 : 010-5182-8038. e-mail : kingon@snu.ac.kr)

1. 다음은 선생님께서 취업지도를 어떻게 수행하고 계시는지를 묻는 문항입니다. **선생님의 현재 상태와 일치되는 번호에✓표시해** 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 특성화고등학교 학생의 취업동향과 채용관련 정책을 취업지도 계획 수립에 반영한다.	①	②	③	④	⑤
2. 취업지도 내용을 선정하여 연간 세부추진계획을 수립한다.	①	②	③	④	⑤
3. 학생들의 취업여부를 파악한다.	①	②	③	④	⑤
4. 학생들의 취업 희망 내용을 분석한다.	①	②	③	④	⑤
5. 최근 몇 년간의 학교 취업률 추이를 분석한다.	①	②	③	④	⑤
6. 전년도 취업지도평가와 결과와 학생 취업여부조사 결과를 반영하여 구체적이고 분명하게 학교 취업목표를 설정한다.	①	②	③	④	⑤
7. 학생들이 희망한 직업의 직무를 정확히 이해한다.	①	②	③	④	⑤
8. 학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 자격요건(직무수행능력, 직업기초능력)을 파악한다.	①	②	③	④	⑤
9. 학생의 취업능력을 확인하기 위하여 관련 정보(성적, 자격증, 직업기초능력수준 등)를 수집하여 분석한다.	①	②	③	④	⑤
10. 다양한 검사도구(인·적성 검사)를 활용하여 학생의 취업능력을 진단하여 결과를 해석한다.	①	②	③	④	⑤
11. 학생의 취업능력 진단결과를 동료교사와 공유하여 부족한 능력을 향상시킬 수 있는 방안을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
12. 구직기술 향상을 위한 모의면접, 이미지메이킹, 프레젠테이션 등을 교육한다.	①	②	③	④	⑤
13. 학생들이 희망하는 산업체를 탐색하여 취업처로서 적합한지를 분석한다.	①	②	③	④	⑤
14. 전화, 메일, 방문 등의 다양한 방법을 통해 취업처를 섭외한다.	①	②	③	④	⑤
15. 산업체 인사 담당자, 인터넷, 신문 등의 경로를 통하여 채용 정보를 수집·분석한다.	①	②	③	④	⑤
16. 학생들에게 채용정보를 제공하기 위하여 관련 자료를 체계적으로 데이터베이스화한다.	①	②	③	④	⑤
17. 누구나 쉽게 활용할 수 있도록 취업처에 대한 자료를 구조화하여 관리한다.	①	②	③	④	⑤

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
18. 취업처와 우호적인 관계를 유지한다.	①	②	③	④	⑤
19. 구인/구직자가 요구하는 사항(급여, 희망지역, 부서, 업체, 전공, 성격 등)을 정확하게 비교한다.	①	②	③	④	⑤
20. 구인업체와 구직자를 매칭하기 위해 그들의 요구를 조정한다.	①	②	③	④	⑤
21. 학생들의 직업선택 및 취업결정 등을 위한 취업상담을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
22. 학부모의 의견을 듣고 정보를 교환하여 학생의 취업결정과 정에서 필요한 상담을 수행한다.	①	②	③	④	⑤
23. 입사 지원서를 채용 공고문의 요구사항에 맞게 작성하도록 지원한다.	①	②	③	④	⑤
24. 입사에 필요한 다양한 서류(입사지원서, 자기소개서, 생활기록부, 주민등록등본, 현장실습근로계약서 등)를 제대로 구비했는지 점검한다.	①	②	③	④	⑤
25. 산업체에서 근무하고 있는 취업생을 지도하기 위해 추수지도체제를 구축하여 운영한다.	①	②	③	④	⑤
26. 직장생활의 어려운 점, 안전 등의 현장상황을 점검하고 취업생이 해당 직업에 잘 적응할 수 있도록 지원한다.	①	②	③	④	⑤
27. 학생의 산업체 부적응 원인을 파악하여 재취업을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
28. 취업지도 평가를 위한 자료(취업 학생 수, 취업분야, 취업처 확보 등)를 수집하여 분석한다.	①	②	③	④	⑤
29. 취업지도 분석 결과(취업률, 전년 대비 변화율 등)를 바탕으로 성과를 평가하고 정리한다.	①	②	③	④	⑤
30. 모니터링을 통해 얻은 정보, 의견, 성과 등을 학교구성원들과 공유하고 향후 취업지도 추진계획에 반영할 수 있도록 제공한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 선생님께서 교장선생님에 대한 느낌이나 생각에 관한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 $\sqrt{\quad}$ 표해 주시기 바랍니다.

우리학교 교장선생님은~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 교직원들을 동등하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤
2. 교직원들의 능력개발을 위해 힘쓴다.	①	②	③	④	⑤
3. 교직원들에게 권한을 위임한다.	①	②	③	④	⑤
4. 교직원들의 의견을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
5. 교직원들을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
6. 모두에게 성공과 성취의 상징이다.	①	②	③	④	⑤
7. 교직원들이 따라야 할 모델이다.	①	②	③	④	⑤
8. 언행이 일치한다.	①	②	③	④	⑤
9. 사심 없이 의사결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 직무수행에 헌신적이다. ³	①	②	③	④	⑤
11. 문제의식을 가지고 교육현장을 본다.	①	②	③	④	⑤
12. 미래지향적인 목표를 추구한다.	①	②	③	④	⑤
13. 교직원들에게 도전적인 과업을 부과한다.	①	②	③	④	⑤
14. 창의적인 사고와 발상을 한다.	①	②	③	④	⑤
15. 새로운 수업방법(또는 업무 기법)을 활용하도록 장려한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 선생님께서 취업지도 담당교사로서 받은 컨설팅장학에 관한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

내가 받은 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 컨설팅장학은 어려운 상황에 직면한 업무를 잘 수행할 수 있도록 지원해 준다.	①	②	③	④	⑤
2. 컨설팅장학은 창의적인 업무기법을 활용하도록 장려한다.	①	②	③	④	⑤
3. 컨설팅장학에서 많은 조언을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
4. 컨설팅장학의 구성원들은 서로를 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
5. 컨설팅장학을 통해 알고 싶었던 내용들이 다루어져 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6. 컨설팅장학은 담당업무를 추진하는 데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
7. 컨설팅장학에서 제안한 과제를 충실히 수행하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8. 컨설팅장학을 향후 다시 받는다면 적극 참여할 것이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 선생님께서 참여한 학습공동체에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리학교 다른 부서 선생님들과 자주 시간을 보낸다.	①	②	③	③	④
2. 우리학교 다른 부서 선생님들과 취업생 추천에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
3. 우리학교 다른 부서 선생님들과 취업지도 내용에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
4. 다른 학교 선생님들과 취업지도 내용에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
5. 우리부서 선생님들과 자주 시간을 보낸다.	①	②	③	③	④
6. 우리부서 선생님들과 새로운 취업지도 방법에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④

7. 진로상담교사와 학생들의 진로를 위하여 교육과정에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
8. 동일 교과 선생님들과 교과교육과정에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
9. 전문교과 선생님들과 학생들의 직무수행능력 향상 방안에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
10. 취업전문가(취업전문관, 고용지원센터 취업담당자 등)와 취업지도 방안에 대해 협의한다.	①	②	③	③	④
11. 우리부서 선생님들에게 주어진 업무에 대해 동의한다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리부서 선생님들이 배움에 대한 열정이 있다고 생각한다.	①	②	③	③	④
13. 우리부서의 목표와 우선순위가 분명하다고 생각한다.	①	②	③	③	④
14. 우리부서 선생님들이 업무를 서로 공유한다고 생각한다.	①	②	③	③	④
15. 우리학교 선생님들이 학생들의 취업능력 강화를 위해 협력할 수 있도록 분위기를 조성한다.	①	②	③	③	④
16. 다른 부서 선생님들로부터 취업지도에 대한 조언을 듣는다.	①	②	③	③	④
17. 학교교육계획 수립에 참여한다.	①	②	③	③	④
18. 정규 교육과정 외 프로그램(방과후학교, 동아리활동 등) 운영에 참여한다.	①	②	③	③	④
19. 우리부서 운영계획 수립에 적극 참여한다.	①	②	③	③	④
20. 다른 학교의 취업지도 내용을 잘 알고 있다.	①	②	③	③	④
21. 우리부서의 업무평가가 공정하고 일관되게 이루어진다.	①	②	③	③	④
22. 우리부서 선생님들은 문제해결을 위하여 적극 노력한다.	①	②	③	③	④
23. 우리부서 선생님들은 서로 협력하기 위해 노력한다.	①	②	③	③	④

V. 다음은 선생님께서 재직하고 계신 학교와 지역사회와의 관계에 관한 문항입니다. 선생님의 생각과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리학교와 지역사회파트너는 공동비전과 목표를 공유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리학교와 지역사회파트너는 이해관계자를 대변하는 개인과 조직으로 구성되어 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 우리학교와 지역사회파트너는 대표성, 포괄성, 효과성을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리학교와 지역사회파트너는 지역 주민들을 포함하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리학교와 지역사회의 파트너십이 영향력을 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리학교와 지역사회의 파트너십은 뛰어나고 조직적인 구조를 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리학교와 지역사회파트너는 서로를 이해하고 존중하며 우호적 관계를 맺고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리학교와 지역사회파트너는 정보를 제공하기 위해 활발하게 소통하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 우리학교와 지역사회파트너는 일에 대한 중요성과 적극적인 지원을 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 우리학교와 지역사회파트너는 어려운 일을 함께 해결하기 위해 협의회를 효과적으로 운영한다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리학교와 지역사회파트너는 의사결정과 갈등 해결 방법을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리학교와 지역사회파트너는 명확한 행동계획을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 우리학교와 지역사회파트너는 계획을 잘 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리학교와 지역사회파트너는 공동목표를 달성할 수 있는 방법을 잘 알고 있고, 실행과정을 확인한다.	①	②	③	④	⑤
15. 우리학교와 지역사회파트너는 물질적 지원을 하기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 학생들의 학습과 행동에 영향을 미칠 수 있다는 교사 자신의 능력에 대한 기대 및 판단과 가치에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 √표해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 노력한다면 불우한 환경의 학생일지라도 학업 성취를 높일 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 학생들의 학업성취를 높이는 데 매우 중요한 역할을 한다.	①	②	③	④	⑤

3. 문제행동을 하는 학생들도 교사의 노력을 통해 충분히 변화할 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
4. 불우한 환경의 학생일지라도 교사의 도움을 통해 충분한 자아성장을 이룰 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
5. 학생의 올바른 인격함양을 위해서는 교사의 노력이 필수적이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
6. 수업에 필요한 다양한 자료를 확보하거나 제작할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 수업에 필요한 다양한 매체를 사용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 교수학습 상황에 맞는 효과적인 교수방법들을 적용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 공개수업 및 연구수업을 통해 나의 수업을 기꺼이 다른 사람에게 보여줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 문제행동을 보이는 학생들을 적절한 방법으로 지도할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 개인적 고민을 가지고 있는 학생들에게 상담을 통해 도움을 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 보직업무로 맡게 된다면 자신 있게 수용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 교내행사를 맡게 된다면 원활하게 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 동료교사들과 학교업무와 관련된 조언을 주고받을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 동료교사들과 깊이 있는 대화를 나눌 수 있다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 선생님께서 직무에 대해 얼마나 몰입하는지에 대한 문항입니다. 선생님과 가장 일치되는 번호에 $\sqrt{\text{표}}$ 해 주시기 바랍니다.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 개인적 목표들이 대부분 직무와 관련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내 시간의 대부분을 나의 직무에 할애하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 내 인생에서 일어난 가장 중요한 일들은 내 직무와 관련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무는 내 인생에서 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 직무는 나의 능력을 활용할 수 있는 기회라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 직무 속에서 즐거움과 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

7. 여가시간보다 일을 할 때가 더 재미있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나의 직무에 매우 몰두하고 있으며, 대부분의 관심사도 직무이다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 직무는 나와 떼려야 뗄 수 없는 관계이다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 직무에 싫증을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11. 내가 한 일에 대해서는 기꺼이 책임을 진다.	①	②	③	④	⑤
12. 공동업무에서 동료들의 일도 떠맡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나의 일처리는 동료나 학생의 요구를 해결하는 데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
14. 동료나 학생들이 무엇을 원하는지 잘 알고자 하며, 그들을 만족시키려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

VIII 다음은 선생님들의 **일반적 사항**을 알아보기 위한 문항입니다. 해당 번호에 √표시해 주시거나 정확한 숫자를 기입하여 주시기 바랍니다.

- 선생님의 성별은? () ① 남자 () ② 여자
- 선생님의 직급은? () ① 교사 () ② 부장교사
- 선생님의 최종학력은? () ① 대학졸 () ② 대학원졸
- 선생님의 교직경력은? (만) (년)
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 규모는? () 학급
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 소재지는? () ① 대도시 () ② 중소도시 () ③ 읍면 단위
- 선생님께서 근무하고 계시는 학교의 설립유형은? () ① 공립 () ② 사립

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

[부록 5] 취업지도능력 문항별 빈도분석 결과

구분		빈도(%)				
문항	취업지도능력	① (전혀 그렇지 않다)	② (그렇지 않다)	③ (보통이다)	④ (그렇다)	⑤ (매우 그렇다)
문항1	취업동향 및 정책파악		24(5.5)	73(16.7)	226(51.6)	113(25.8)
문항2	연간 취업지도 계획 수립			65(14.8)	164(37.4)	207(57.3)
문항3	취업 희망 파악	3(0.7)	16(3.7)	87(19.9)	253(57.8)	77(17.6)
문항4	취업 희망 내용 분석		37(8.4)	165(37.7)	141(32.2)	93(21.2)
문항5	취업을 추이 분석	1(2.0)	44(10.0)	185(42.2)	133(30.4)	73(16.7)
문항6	학교 취업목표 설정	26(5.9)	142(32.4)	105(24.0)	121(27.6)	42(9.6)
문항7	희망직업 이해	9(2.1)	82(18.7)	181(41.3)	131(29.9)	33(7.5)
문항8	희망 직업지역 파악	16(3.7)	61(13.9)	211(48.2)	130(29.7)	18(4.1)
문항9	취업능력 관련 정보 분석	1(2)	6(1.4)	68(15.5)	251(57.3)	110(25.1)
문항10	취업능력 진단 결과 해석	22(5.0)	73(16.7)	216(49.3)	93(21.2)	32(7.3)
문항11	취업능력 향상 방안 제시	42(9.6)	88(20.1)	150(34.2)	118(26.9)	38(8.7)
문항12	구직기술 지도		10(2.3)	105(24.0)	163(37.2)	158(36.1)
문항13	취업처탐색 · 분석	158(36.1)	165(37.7)	72(16.4)	30(6.8)	11(2.5)
문항14	취업처 섭외	177(40.4)	159(36.3)	63(13.4)	24(5.5)	13(3.0)
문항15	채용정보 수집 · 분석		107(24.4)	152(34.7)	122(27.9)	559(12.6)
문항16	채용정보 DB화	6(1.4)	19(4.3)	123(28.1)	173(39.5)	115(26.3)
문항17	취업처 DB 관리	22(5.0)	162(37.0)	64(14.6)	112(25.6)	76(17.4)
문항18	취업처 유지 관리	6(1.4)	137(31.3)	184(42.0)	105(24.0)	4(9.0)
문항19	구인/구직 요구 비교	8(1.8)	68(15.5)	242(55.3)	87(19.9)	31(7.1)
문항20	구인/구직간 조정	12(2.7)	80(18.3)	252(57.5)	64(14.6)	28(6.4)
문항21	학생상담		12(2.7)	143(32.6)	190(43.4)	91(20.8)
문항22	학부모상담	83(18.9)	143(32.6)	103(23.5)	72(16.4)	35(8.0)
문항23	입사서류 작성 지원	49(11.2)	52(11.9)	71(16.2)	174(39.7)	90(20.5)
문항24	입사서류 점검	23(5.3)	47(10.7)	41(9.4)	115(26.3)	210(47.9)
문항25	추수지도 체제 구축 운영	29(6.6)	77(17.6)	112(25.6)	100(22.8)	118(26.9)
문항26	직장생활 적응 지원	33(7.5)	97(22.1)	125(28.5)	122(27.9)	59(13.5)
문항27	재 취업지원	15(3.4)	82(18.7)	195(44.5)	93(21.2)	51(11.6)
문항28	취업지도 평가자료 수집 · 분석		12(2.7)	146(33.3)	157(35.8)	121(27.6)
문항29	취업지도 평가 실행 및 정리	3(7.0)	9(2.1)	107(24.4)	202(46.1)	115(26.3)
문항30	취업지도 평가 결과 피드백 제공	31(7.1)	75(17.1)	77(17.6)	165(37.7)	88(20.1)

주1) n=436

주2) 응답범위: 5점 리커트 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)

<부록 6> 측정변인들 간의 상관관계 분석 결과

구분	1	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	2	2-1	2-2	2-3	3	4	4-1	4-2	4-3	5	6	6-1	6-2	6-3	6-4	6-5	7	7-1	7-2	8	9	10	11	12	13
1. 취업지도능력	1																														
1-1. 취업지도 계획	.80**	1																													
1-2. 취업능력 확인 및 피드백	.84**	.77**	1																												
1-3. 취업처 발굴 및 관리	.83**	.73**	.77**	1																											
1-4. 취업매칭	.85**	.45**	.57**	.68**	1																										
1-5사후관리	.87**	.47**	.52**	.70**	.92**	1																									
2. 학교장 변혁적 리더십	.47**	.41**	.38**	.43**	.39**	.48**	1																								
2-1. 인간존중	.48**	.49**	.42**	.343**	.316**	.40**	.98**	1																							
2-2. 술선수법	.48**	.46**	.42**	.38**	.312**	.39**	.94**	.79**	1																						
2-3. 변화선도	.50**	.49**	.43**	.41**	.348**	.46**	.99**	.79**	.89**	1																					
3. 컨설팅장학	.50**	.40**	.46**	.42**	.64**	.60**	.52**	.83**	.84**	.89**	1																				
4. 학습공동체 참여	.65**	.52**	.613**	.615**	.60**	.62**	.63**	.42**	.51**	.53**	.52**	1																			
4-1. 상호참여	.65**	.53**	.53**	.534**	.614**	.69**	.73**	.69**	.63**	.61**	.69**	.63**	1																		
4-2. 공동실행	.53**	.47**	.48**	.424**	.46**	.56**	.68**	.735**	.739**	.764**	.61**	.95**	.732**	1																	
4-3. 지식의공유	.723**	.53**	.60**	.581**	.644**	.661**	.70**	.63**	.60**	.68**	.51**	.902**	.78**	.822**	1																
5. 학교-지역사회파트너십	.69**	.59**	.514**	.508**	.618**	.50**	.676**	.683**	.724**	.729**	.633**	.905**	.95**	.902**	.95**	1															
6. 교사효능감	.582**	.38**	.43**	.50**	.59**	.58**	.67**	.610**	.654**	.648**	.818**	.702**	.624**	.736**	.618**	.702**	1														
6-1. 일반	.531**	.37**	.481**	.49**	.62**	.636**	.580**	.578**	.499**	.514**	.631**	.670**	.664**	.616**	.552**	.683**	.847**	1													
6-2. 교과지도	.599**	.401**	.515**	.518**	.635**	.641**	.68**	.541**	.531**	.533**	.627**	.688**	.685**	.624**	.570**	.673**	.833**	.655**	1												
6-3. 생활지도	.508**	.401**	.498**	.461**	.534**	.614**	.603**	.532**	.536**	.622**	.655**	.686**	.699**	.657**	.609**	.736**	.80**	.533**	.833**	1											
6-4. 행정업무	.557**	.40**	.504**	.502**	.596**	.612**	.474**	.624**	.482**	.584**	.555**	.681**	.538**	.742**	.633**	.670**	.736**	.847**	.547**	.657**	1										
6-5 대인관계	.525**	.512**	.533**	.576**	.686**	.689**	.715**	.416**	.471**	.455**	.40**	.709**	.688**	.688**	.536**	.553**	.683**	.637**	.717**	.723**	.644**	1									
7. 직무몰입	.789**	.775**	.69**	.663**	.676**	.663**	.727**	.682**	.657**	.676**	.855**	.789**	.730**	.799**	.684**	.949**	.764**	.674**	.618**	.70**	.536**	.622**	1								
7-1. 직무애착및중요성	.715**	.50**	.50**	.536**	.659**	.733**	.719**	.688**	.679**	.685**	.67**	.65**	.573**	.732**	.536**	.724**	.816**	.672**	.201**	.30**	.627**	.688**	.685**	1							
7-2. 직무책임감	.648**	.49**	.501**	.502**	.548**	.638**	.751**	.610**	.632**	.70**	.661**	.802**	.735**	.814**	.695**	.730**	.807**	.321**	.644**	.730**	.643**	.784**	.648**	.732**	1						
8. 성별	-.163**	-.236**	-.011**	-.094**	-.043**	-.028**	-.097**	-.022**	-.038**	-.067**	-.014**	-.081**	-.033**	-.064**	-.027**	-.019**	-.080**	-.216**	-.178**	-.121**	-.150**	-.083**	-.074**	-.077**	-.089**	1					
9. 직급	.179**	.244**	.153**	.142**	.140**	.073**	.223**	.0112**	.116**	.437**	.065**	.098**	.062**	.012**	.055**	-.080**	.241**	.007**	.000**	.010**	-.081**	-.098**	-.004**	-.041**	-.086**	-.024**	1				
10. 학력	.015**	-.015**	.008**	-.022**	-.084**	.033**	.099**	.30**	.139**	.213**	.142**	.190**	.153**	.194**	.190**	.203**	.074**	.880**	.055**	-.071**	.036**	.010**	.113**	.522**	.099**	-.016**	.090**	1			
11. 교직경력	.125**	.20**	.014**	.078**	.063**	.343**	.13**	-.045**	.076**	.034**	.127**	-.036**	.145**	.037**	.047**	-.103**	.118**	-.032**	.057**	-.036**	.035**	.079**	.701**	-.144**	-.048**	-.022**	-.078**	.077**	1		
12. 학교소재지	.058**	.150**	.182**	-.015**	-.195**	-.349**	-.274**	.229**	-.251**	-.150**	.068**	-.084**	.002**	.003**	-.032**	.028**	-.041**	.089**	-.041**	.011**	-.087**	-.080**	-.421**	-.200**	-.041**	.089**	-.083**	-.061**	.047**	1	
13. 설립유형	.179**	.10**	.058**	.029**	-.024**	.154**	.087**	.169**	-.210**	.047**	.015**	.210**	.321**	.055**	.125**	.035**	.009**	-.157**	.045**	.039**	.038**	.052**	.005**	-.333**	.031**	.024**	-.077**	.329**	.022**	.014**	1

p<0.05, *p<0.01

Abstract

Employment Guidance Competencies and Their Relationships to School
Environment Variables, Teacher Efficacy, and Job Commitment of
Employment Guidance Teachers in Specialized Vocational High Schools

By In-Gon Kim

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2015*

Major Advisor: Seung-Il Na, Ph. D.

The purpose of this study was to investigate employment guidance competencies and their relationships to school environment variables(principal's transformational leadership, consulting supervision, communities of practical activities, school-community partnerships), teacher efficacy, and job commitment of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools. In order to achieve the study goal, the following research plan has been set up. First, the level of employment guidance competencies for the employment guidance teachers in specialized vocational high schools was investigated. Second, employment guidance competencies and their relationships to school environment variables, teacher efficacy, and job commitment of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools were investigated. Third, the mediation effect of teacher efficacy in their relationships between the employment guidance competencies and school environment variables was investigated. Fourth, the mediation effect of job commitment in their relationships between the employment guidance competences and school environment

variables was investigated.

The target population of the study was the employment guidance teachers in specialized vocational high schools and a total of 1,398 employment guidance teachers specified in school education plan in 2014 were ultimately set as the study target. And a total of 207 specialized vocational high schools(3 employment guidance teachers by each school) were randomly sampled with consideration for the areas and the specialized vocational high school types.

The questionnaires consisting of employment guidance competencies scale, principal's transformational leadership scale, consulting supervision scale, communities of practical activities scale, school-community partnerships scale, teacher efficacy scale, and job commitment scale were used as the research tool.

The employment guidance competencies scale was developed in this study including employment guidance plan, job skills check & feedback, business exploration & management, job matching, and follow-up management according to the task domain of employment guidance. The internal consistency coefficient of the scale was satisfactory with 0.841~0.921. In addition, existing scales suitable for the study objective were used and reconstructed for the measurement scales for the variables which impact the employment guidance competencies, and the reliabilities and validities of the measurement scales were secured through the preliminary and main surveys.

The data was collected via a visiting survey and an e-mail from May 20 to May 27, 2015. A total of 513 of 621 questionnaires were returned(collect rate of 82.6%), and 436 questionnaires excluding unreliable responses were used for the final analysis. In order to investigate the relationships between employment guidance competencies and related variables, the descriptive statistic and the hierarchical regression analysis were conducted using SPSS for Window 20.0.

The findings of this study were as follows: First, the level of the employment

guidance competencies for the employment guidance teachers in specialized vocational high schools was the average value 3.36; employment guidance plan(3.67), follow-up management(3.52), job skills check & feedback(3.44), job matching(3.34), business exploration & management(2.85). And demographic variables(e.g. sex, position, career, established type) directly influenced on the level of the employment guidance competencies. In other words, male teachers, the department head teachers, high career teachers, and private school teachers had higher level of the employment guidance competencies than female teachers, common teachers, low career teachers, and public school teachers. Second, there are positive relationships between employment guidance competencies and school environment variables(principal's transformational leadership($\beta=0.203$), consulting supervision($\beta=0.231$), communities of practical activities($\beta=0.359$), school-community partnerships($\beta=0.184$), teacher efficacy ($\beta=0.161$), and job commitment($\beta=0.425$)) of employment guidance teachers in specialized vocational high schools. Third, while the teacher efficacy($\beta_4=0.592$) of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools had mediating effects on the relationship between communities of practical activities($\beta_3=0.308$) of school environment variables and the employment guidance competencies, the teacher efficacy did not have mediating effects on the relationships between principal's transformational leadership($\beta_3=0.168$) and consulting supervision($\beta_3=0.487$) of school environment variables and the employment guidance competencies. Fourth, the job commitment($\beta_4=0.488$) of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools had mediating effects on the relationships between school environment variables(principal's transformational leadership($\beta_3=0.198$), consulting supervision($\beta_3=0.198$), communities of practical($\beta_3=0.327$), school-community partnerships($\beta_3=0.160$), teacher efficacy($\beta_3=0.105$), and employment guidance competencies.

Based on the findings of this study, the following implications were derived: First, the level of the employment guidance competencies for the employment guidance teachers in specialized vocational high schools was the general level. While

employment guidance plan among the task domains of employment guidance was the highest level, business exploration & management was the lowest level. And the level of the employment guidance competencies for male teachers, the department head teachers, high career teachers, and private school teachers was statistically more significant than that of female teachers, common teachers, low career teachers, and public school teachers. Second, there are positive relationships between employment guidance competencies and school environment variables, teacher efficacy, and job commitment of employment guidance teachers in specialized vocational high schools. Third, while the teacher efficacy of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools had mediating effects on the relationship between communities of practical activities of school environment variables and the employment guidance competencies, the teacher efficacy did not have mediating effects on the relationships between principal's transformational leadership and consulting supervision of school environment variables and the employment guidance competencies. Fourth, the job commitment of the employment guidance teachers in specialized vocational high schools had mediating effects on the relationships between school environmental variable, teacher efficacy, and employment guidance competencies.

Based on the findings of the study, some recommendations for future research were suggested: First, in-service training programs on employment guidance plan, job skills check & feedback, business exploration & management, job matching, and follow-up management according to the task domains of employment guidance are needed for employment guidance teachers to increase the employment guidance competencies. Especially, the lowest competency of business exploration & management should be focused. Second, the promotion of educational environment such as building academic-industrial cooperation systems and principal's support is needed to improve job performance of employment guidance teachers, since the low job performance competencies such as business exploration & management and advice for the students' parents result from the lack of educational environment, not from

employment guidance teachers' own competencies. Third, a proper plan to promote school environment, teacher efficacy, and job commitment is needed after investigating the characteristics of employment guidance competencies. Fourth, the various methods of study are needed to measure the level of employment guidance competencies besides the way used in this study. Fifth, further study is needed to compare and analyze the difference between the employment guidance competencies for employment guidance teachers in specialized vocational high schools this study showed and the competencies the school does need.

Key Words : employment guidance competencies, school environment variables, principal's transformational leadership, consulting supervision, communities of practical activities, school-community partnerships, teacher efficacy and job commitment

Student Number : 2009-30284